



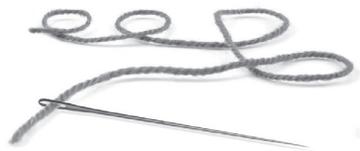
Brücke
zum Süden

Le pont
avec le Sud

Haciendo visible lo invisible:
La realidad de las bordadoras a domicilio

SAN SALVADOR, NOVIEMBRE DE 2013

Haciendo visible lo invisible:
La realidad de las bordadoras a domicilio



San Salvador, Noviembre de 2013



Autoras:

MUJERES TRANSFORMANDO

Ejecución Técnica y redacción del Estudio:

Cecilia de la Paz Campos
Noemí Rodríguez
Karla María Molina Ciriani
Dinora Aguiñada

Revisión Técnica del Texto:

Montserrat Arévalo
Mercedes Cañas

Revisión de Texto:

Karen Georgina Aldana
Marilyn Mabel Sánchez
Montserrat Arévalo
Katia Vanessa Villafranco

Equipo del Proyecto:

Cecilia de la Paz Campos
Karen Georgina Aldana
Ana Claudia Guardado

Publicación realizada por la Asociación Mujeres Transformando con la colaboración de los grupos de bordadoras a domicilio, como un resultado del proyecto **“Obreras Bordadoras defendiendo sus derechos”** Financiado por Brücke le Pont y ejecutado por la Asociación Mujeres Transformando. Su contenido es responsabilidad exclusiva de la Asociación Mujeres Transformando y no necesariamente refleja la opinión de Brücke le Pont.

© **Asociación Mujeres Transformando**

Calle Alberto Masferrer, Barrio Las Mercedes,
Casa # 163, Santo Tomás.

Tel: 2220-9486



Contenido

I. Introducción.....	7
II. Metodología de la Investigación.....	9
2.1. Tipo de investigación.....	9
2.2. El proceso de investigación.....	10
2.3. Técnicas e Instrumentos utilizados.....	11
a) La informante clave.....	11
b) La encuesta.....	11
c) Cuestionario de Molestias Percibidas durante la Jornada de Trabajo.	11
d) Grupo Focal.....	12
e) Estudio de series de casos.	13
2.4. La muestra.....	13
III. Elementos del Contexto Teórico, Histórico y Legal.....	15
3.1. Contexto Teórico.....	15
a) Trabajo a domicilio.....	15
b) El trabajo a domicilio en la economía globalizada.....	16
c) Trabajo a domicilio y desigualdades de género.....	18
3.2. Orígenes y desarrollo del trabajo a domicilio.....	20
3.3. Problemas enfrentados por las Trabajadoras a Domicilio.....	25
3.4. Marco legal del trabajo a domicilio.....	27
a) Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio (1996).....	28
b) Recomendación 184 sobre el trabajo a domicilio (1996).....	28
c) Análisis del Régimen especial de trabajo a domicilio en El Salvador, a la luz de las Normas Internacionales de Trabajo.....	30
d) Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización.....	35
e) Ley de igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres.....	35





IV. Principales hallazgos de la investigación.....	37
4.1. Dinámica del trabajo a domicilio.....	37
a) Instituciones estatales.	38
b) Empresas.	40
c) Mujeres bordadoras que trabajan a domicilio.....	42
d) Características generales del trabajo a domicilio.....	44
4.2. ¿Quiénes son las mujeres bordadoras a domicilio?	48
a) Procedencia de las mujeres.	48
b) Edad de las trabajadoras.....	49
c) Estado Familiar de las trabajadoras	50
d) Número de hijas e hijos	51
e) Escolaridad de las trabajadoras	52
f) Tiempo de dedicarse al bordado	52
g) Personas que ayudan en el bordado.....	53
4.3. Derechos laborales en la Dinámica del Trabajo a domicilio	55
4.4. Derecho a la salud y seguridad en el trabajo	56
a) Síntomas de los padecimientos ocasionados por el bordado.....	56
b) Frecuencia de las molestias.	57
c) Evolución de las molestias.	57
d) Evolución de las molestias en los ojos.	58
e) Evolución de las molestias en la cabeza.....	58
f) Evolución de las molestias en la rabadilla.....	59
g) Evolución de las molestias en muñecas.....	59
h) Denominación o alteración a la salud identificada.	60
i) Dictámenes médicos del trabajo.	61
V. Conclusiones.....	64
VI. Determinaciones.....	66
VII. Referencias Bibliográficas	67
Anexos	71

I. Introducción

Las condiciones en que se insertan las mujeres al mundo productivo son bastantes desconocidas, históricamente ha sido posible dejarlas al descubierto, a raíz de las demandas y denuncias de graves violaciones a sus derechos humanos laborales. Semerjantes han sido las circunstancias en que se descubre en el país el trabajo a domicilio vinculado con el sector de la industria textil, modalidad en que predomina la presencia de mujeres.

Mujeres Transformando, cumpliendo con su legado histórico como organización feminista que vela por los derechos de las mujeres, especialmente de las trabajadoras de maquila y en el proceso de fortalecer la organización, la incidencia política y la defensa de los derechos de las trabajadoras que insertas en dicho sector, se dan cuenta de las violaciones a los derechos laborales que enfrentan las trabajadoras a domicilio, cuando algunas bordadoras les solicitan asesoría y acompañamiento jurídico para denunciar los abusos que viven.

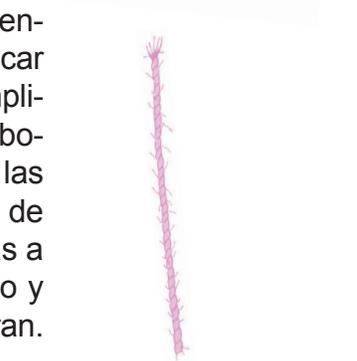
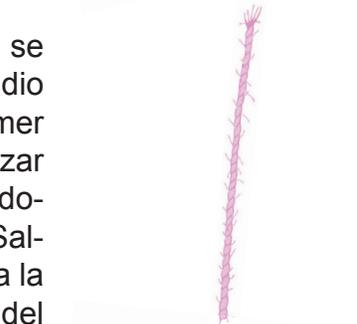
Dicha experiencia les develó algunos nudos y manifestaciones graves de violaciones de derechos humanos laborales a grupos de mujeres que se dedican al trabajo a domicilio, los cuales se desconocen porque se encuentran en la invisibilidad y la sombra del entramado económico nacional.

Motivadas por estas experiencias se proponen realizar el presente estudio con distintos propósitos. En primer lugar, el de identificar y caracterizar aquellos grupos de bordadoras a domicilio en cuatro municipios de El Salvador que actualmente laboran para la industria textil, con el fin de sacar del anonimato esta modalidad de trabajo y conocer las particularidades del mismo y las características socio económicas de las bordadoras a domicilio.

Por otra parte, demostrar las condiciones de desprotección sistemática de los derechos humanos laborales que enfrentan las bordadoras, agravadas por la invisibilización en que se encuentran, con el propósito de identificar estrategias para incidir en el cumplimiento y respeto de sus derechos laborales. De igual manera determinar las consecuencias de esta modalidad de trabajo en la salud de las bordadoras a domicilio, para denunciar su impacto y la desprotección en que se encuentran.

Del mismo modo, visibilizar el rol del Estado en la protección y vigilancia del cumplimiento de los derechos laborales y sociales de las bordadoras, así como en la prevención de riesgos ocupacionales y sanción en casos de violaciones de sus derechos.

En el centro del estudio se encuentran las bordadoras a domicilio, que-





nes posibilitaron recuperar las características de la dinámica laboral en la que están inmersas, el rol que desempeñan en la economía nacional y la relación de desventaja en que se encuentran frente al Estado y las empresas. Por tanto una de las pretensiones primordiales es empoderar a estas agrupaciones de mujeres para que ejerzan el libre y pleno ejercicio de su ciudadanía.

El presente estudio cuenta con los capítulos que describen la metodología aplicada a la investigación, elementos del contexto teórico, histórico y legal del trabajo a domicilio, los principales hallazgos encontrados en el estudio, las conclusiones y determinaciones frente a los mismos.



El estudio fue realizado por un grupo de trabajadoras de Mujeres Transformando. Las principales dificultades que se encontraron en el desarrollo del estudio fueron los obstáculos enfrentados para identificar a los grupos de mujeres bordadoras a domicilio, tarea que fue difícil debido a la clandestinidad en que se desarrolla esta modalidad de trabajo, además de la desconfianza de las trabajadoras para proporcionar información, por temor a represalias.

La importancia de este estudio radica en constituir la primera investigación, a nivel nacional, sobre la situación socioeconómica y jurídica de las bordadoras, en el marco de su relación laboral como trabajadoras a domicilio. A partir de esta primera aproximación, se devela una realidad que hasta la fecha había permanecido ignorada e invisible y se proporcionan las bases necesarias para profundizar en el análisis, debate y búsqueda de alternativas de solución para garantizar a las trabajadoras salvadoreñas a domicilio, el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos humanos laborales.



II. Metodología de la Investigación



2.1. Tipo de investigación

En su sentido más profundo, ético y político esta es una investigación que se inserta en las del tipo IAP: Investigación, Acción Participativa, en tanto que tal como lo definen Eizaguirre y Zabala, es:

Método de investigación y aprendizaje colectivo de la realidad, basado en un análisis crítico con la participación activa de los grupos implicados, que se orienta a estimular la práctica transformadora y el cambio social... El método de la investigación-acción participación (IAP) combina dos procesos, el de conocer y el de actuar, implicando en ambos a la población cuya realidad se aborda.

Esta investigación fue realizada precisamente para dar inicio a un proceso de cambio en las condiciones de vida de las bordadoras a domicilio, quienes durante el mismo proceso de la investigación han iniciado su organización como sujetas políticas. Sin embargo, en este documento se dará cuenta únicamente del inicio del proceso de “conocer”, la fase del actuar fue comenzada desde el mismo proceso, pero una de sus principales acciones políticas: la denuncia social, precisamente dará inicio con la presentación pública de este documento.

Atendiendo a la clasificación dominante en la **investigación social**, esta es una **investigación empírica o directa del tipo exploratorio**, “su propósito es recabar información para reconocer, ubicar y definir problemas.” (p. 31). En tanto que no logramos conocer ningun-



na investigación anterior en El Salvador, respecto al trabajo de bordado a domicilio y tal como lo expone Vicenç Fernández Alarcón:

La investigación exploratoria se realiza cuándo se conoce muy poco sobre un concepto, constructo o materia. También se le suele llamar investigación inductiva. Las investigaciones exploratorias proporcionan información de un reducido grupo de personas, situaciones u organizaciones con el objetivo de obtener un conjunto de proposiciones contrastables que representen una teoría. (p.3).

Por otro lado, esta investigación tuvo una parte de investigación biomédica de tipo observacional que nos permitió a través del estudio de una “**Serie de Casos**”¹, conocer la situación de salud ocupacional de las bordadoras.

2.2. El proceso de investigación

Esta investigación requirió en lo empírico, empezar casi de cero, identificando territorialmente la ubicación de la población de bordadoras, a fin de ir construyendo, por una parte la muestra, pero también definiendo el contexto socio-económico en el que están insertas dichas mujeres, y de esta forma evidenciar el alcance de la problemática que viven cotidianamente.

Un aspecto importante de la metodología, es que dado que el trabajo del bor-

dado a domicilio se encuentra disperso en las zonas rurales del país, para identificar a la población de bordadoras, se hizo necesario contar con una bordadora que fuera parte del equipo investigador. Así, la participación de una de ellas, fue esencial para identificarlas, acercarse a las trabajadoras y conocer las diversas rutas establecidas por las empresas contratantes para entregar y recibir trabajo. Fue en la confianza en una de sus pares, que las bordadoras vencieron la desconfianza inicial para brindar información, algunas participar en talleres e iniciar el proceso de organización.

Esta exploración permitió identificar colectivos de bordadoras en cuatro municipios del departamento de San Salvador: Santo Tomás, Panchimalco, Rosario de Mora y El Paisnal; además se identificaron bordadoras en el municipio de Coatepeque en el departamento de Santa Ana y en el municipio de Santa Cruz Michapa en el departamento de Cuscatlán.

Identificadas las bordadoras, se pasó al proceso de recolección de la información, partiendo del diseño de un cuestionario que consta de 14 preguntas, este instrumento fue diseñado para conocer la situación socio-económica de las mujeres, pero también para identificar las empresas de maquilas que operan bajo esta modalidad, la jornada laboral, la cantidad de dinero que les pagan y algunos aspectos de su subjetividad femenina.

La información acerca de la ubicación y encuestas realizadas a las 183 bordadoras fue recopilada de marzo a septiembre del año 2012.

¹ Las investigaciones biomédicas se dividen en dos tipos, uno de los cuales son los “Estudios Observacionales”, estos estudios se dividen en descriptivos y analíticos y los descriptivos en “Estudios de caso” y “Estudios de Serie de Casos”.



El otro componente del proceso de investigación consistió en la evaluación de las condiciones de salud ocupacional de 50 bordadoras, provenientes de Casitas, El Paisnal y Santa Cruz Michapa, misma que fue realizada por cuatro médicos de trabajo. Con su diagnóstico, las trabajadoras fueron remitidas para continuar con la evaluación de especialistas en fisiatría y oftalmología. Este proceso se desarrolló durante los meses de octubre a diciembre de 2012.

La evaluación por los médicos de trabajo requirió la realización previa de un grupo focal que nos permitiera contar con la información necesaria para elaborar una "Descripción General del Trabajo" y sus procesos, que es un documento que los médicos necesitaban para establecer los instrumentos de evaluación que utilizarían.

2.3. Técnicas e Instrumentos utilizados

a) La informante clave

Fue necesario contratar a una bordadora dentro del equipo del proyecto ya que ésta tenía información suficiente que nos llevará a establecer las dinámicas implementadas por las empresas, además era conocedora de la ruta que una las maquilas tiene en los municipios antes mencionados, la cual también coincidió con la ruta de las demás, ya que la mayoría de las mujeres han bordado para más de una de las maquilas.

Con la información proporcionada en algunas de las preguntas fundamentales, se pudo planificar el trabajo de campo de la investigación. Dado que

para realizar las visitas y encuestar a las mujeres era necesario no coincidir con las fechas en que las maquilas llegan a dejarles y recoger el trabajo.

b) La encuesta

Para recolectar la información se elaboró un cuestionario de 14 preguntas². Entre las cuales destacamos: edad, situación económica, nivel educativo, lugar en el que viven, número y pago por piezas bordadas al día, tiempo durante el cual ha venido realizando el bordado y el nombre de la maquila para la cual se encuentra bordando.

Este cuestionario brindó la información para establecer características generales sobre el perfil de las bordadoras y sus condiciones socioeconómicas, de trabajo y salud.

c) Cuestionario de Molestias Percibidas durante la Jornada de Trabajo

Previo a la consulta de cada trabajadora, los médicos del trabajo entregaron un cuestionario, el cual debía ser llenado antes de la evaluación médica. El objetivo de este cuestionario era brindarles a los médicos mayor información sobre las molestias que las bordadoras identificaban al realizar el trabajo del bordado.

Empleadas de Mujeres Transformando llenaron la información requerida en el Cuestionario de Molestias

² Ver en Anexo 1: Instrumentos metodológicos. Literal a).



Percibidas³, mismo que recoge dos tipos de información, la primera detalla la identificación de la trabajadora de la forma siguiente: nombre de la paciente, lugar de trabajo y función. Y la segunda información es referente a identificar las partes del cuerpo que se van afectando en forma progresiva durante la jornada laboral, para lo cual se detalla la figura del cuerpo humano, y un cuadro en el que se puntualiza la parte del cuerpo, la frecuencia y el grado del malestar que la trabajadora percibe durante un día de trabajo.

El tiempo estimado para cada evaluación fue de 45 minutos por bordadora con la finalidad de facilitar el manejo de la información a consolidarse en el informe médico. El diagnóstico clínico, se hizo enfocándose predominantemente en las lesiones músculo-esqueléticas (síndrome de túnel del carpo, epicondilitis, tendinitis, etc.).

d) Grupo Focal

Se formó un grupo de 8 mujeres con más de 5 años de bordar, para enten-

der el proceso productivo del bordado y contar con una descripción de los procesos, operaciones y tareas que esta actividad económica demanda de la fuerza de trabajo, es decir de las bordadoras⁴.

Para esto se diseñó una herramienta o matriz que permitió desglosar cada una de las operaciones que ellas tienen que realizar desde que reciben el trabajo hasta que terminan la pieza bordada.

En el proceso se reconoció las operaciones que implica bordar un inserto o un bishop, se obtuvo la descripción de estas operaciones y el tiempo requerido para completar la elaboración de cada pieza. Así también, se contó con la descripción general del trabajo, el uso de la materia prima, equipo utilizado, los lugares donde ellas trabajan, condiciones del trabajo que realizan, todos y cada uno de los procesos que implica el trabajo, la jornada laboral, los movimientos que ejecutan y las dolencias que sienten luego de tener cierto tiempo de venir trabajando en esa actividad.



³ Ver en Anexo 1: Instrumentos metodológicos. Literal b).

⁴ Ver en Anexo 1: Instrumentos metodológicos. Literal c).

e) Estudio de series de casos⁵

Así se llama, en investigación biomédica, al estudio de un grupo reducido y seleccionado de pacientes. En esta investigación se seleccionaron 50 bordadoras de los distintos grupos identificados a fin de conocer y relacionar las variables *trabajo* y *enfermedad*, con el propósito de generar hipótesis que permitan conocer la situación de salud ocupacional de las bordadoras a domicilio.

La evaluación médica fue realizada por médicos con especialidad en medicina del trabajo, ellos diagnosticaron a las bordadoras a través de la exploración física y utilizando un cuestionario llamado "Cuestionario de Molestias Percibidas Durante la Jornada de Trabajo"⁶, el que permitió además tabular resultados para establecer frecuencias y poder generar hipótesis. Por otro lado los médicos del trabajo remitieron a las trabajadoras para ser evaluadas por fisiatras y oftalmólogos.

Así, para algunas fue necesaria la realización de pruebas clínicas como las de velocidad de neuroconducción.

La investigación incluyó tratamiento (sesiones de fisioterapia) y medicina para los casos que lo necesitaban, así como la dotación de lentes dadas las condiciones de precariedad de las trabajadoras.

⁵ Para conocer las características de estos tipos de estudios ver Solano, Ricardo y Serón, Pamela; "Diseños de Investigación Clínica", Universidad de la Frontera, en <http://www.med.ufro.cl/Recursos/GISIII/linkedddocuments/dise%F1os%20cuantitativos.pdf>

⁶ Ver en Anexo 1: Instrumentos metodológicos. Literal b).

2.4. La muestra

Las muestras de este estudio fueron no probalísticas, dado que no se conoce el tamaño de la población nacional de bordadoras a domicilio, ni su ubicación.

Los criterios de selección fueron:

- Que provinieran de todos los grupos que en el proceso se identificaron de distintos municipios (siempre y cuando ellas estuvieran de acuerdo). En la medida que se fue conociendo las empresas. Se buscó que fueran trabajadoras de diversas empresas.

Al final la muestra quedó establecida en 183 para el caso del estudio de sus condiciones socioeconómicas y de 50 para el estudio biomédico dado que los recursos (tiempo y dinero) no permitían incluir a todas en la segunda fase. Las que participaron en el estudio de serie de casos, son parte de la muestra mayor.

Los cuestionarios fueron aplicados en 3 departamentos: San Salvador, Santa Ana y Cuscatlán. La muestra incluyó mujeres provenientes de 4 municipios de San Salvador: Santo Tomás, Panchimalco, El Paisnal y Rosario de Mora; 1 municipio de Cuscatlán: Santa Cruz Michapa y 1 municipio de Santa Ana: Coatepeque.



A continuación se detalla el número de cuestionarios que se llenaron en cada municipio:



Departamentos	Municipios	Sub Muestra
San Salvador	Santo Tomas	81
	Panchimalco	22
	El Paisnal	14
	Rosario de Mora	9
Cuscatlán	Santa Cruz Michapa	27
Santa Ana	Coatepeque	30
TOTAL DE LA MUESTRA		183

En la siguiente tabla puede observarse el número de bordadoras que participaron en el estudio biomédico.



Departamentos	Municipios	Sub Muestra
San Salvador	Santo Tomas	22
	El Paisnal	10
Cuscatlán	Santa Cruz Michapa	18
TOTAL DE LA MUESTRA		50



III. Elementos del Contexto Teórico, Histórico y Legal

3.1. Contexto Teórico

a) Trabajo a domicilio

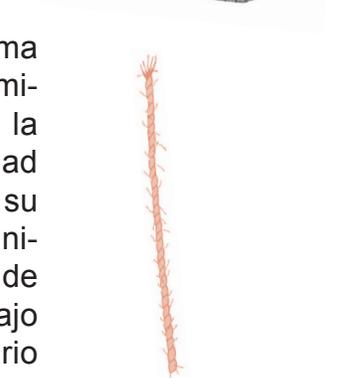


En su Informe sobre el trabajo a domicilio, que fue sometido a la Conferencia Internacional del Trabajo (Oficina Internacional del Trabajo, 1995 citado en Tomei, 1999) este fue definido en los siguientes términos:

“Por trabajo a domicilio se entiende normalmente la producción de bienes para un empleador o un contratista o la prestación de un servicio a dichas personas en virtud de un acuerdo con arreglo al cual el trabajo se efectúa en el sitio que elige el trabajador, a menudo su propio hogar. Ese trabajo se suele desempeñar sin fiscalización directa por parte del empleador o del contratista”. (p. 3).

Para fines de este estudio, se retoma la siguiente definición: trabajo a domicilio, es una categoría en base a la cual se define toda aquella actividad laboral realizada por la persona en su domicilio, o en otros lugares definidos por ella, distintos a los locales de trabajo del empleador/a. Este trabajo es realizado a cambio de un salario que generalmente está construido a partir de la cantidad de unidades producidas por la persona trabajadora y se ejecuta con el objetivo de elaborar un producto o prestar un servicio según las indicaciones dadas por el empleador/a.

En esta modalidad de trabajo, lo que se le paga a la persona trabajadora generalmente es muy poco, por de-





bajo del salario mínimo y no es una cantidad fija ya que, como se expresó anteriormente, el pago es por unidad elaborada y por tanto este depende de la cantidad de piezas que se elaboran.

Dado que no se reconoce como un empleo regular no gozan del salario mínimo vigente, ni de prestaciones sociales. Tampoco cuentan con capacidad para negociar las tarifas salariales establecidas, ni los plazos y características del producto que elaboran. En muchas ocasiones los instrumentos de trabajo como agujas, tijeras, silla de trabajo, etc. y gastos de fabricación como energía eléctrica o velas para el trabajo nocturno, corren por cuenta de la trabajadora o trabajador.

Otra peculiaridad del trabajo a domicilio es que la persona trabajadora organiza su jornada laboral, en base a la cantidad de producción que se ha comprometido a entregar al empleador/a, lo que hace que muchas veces las personas que trabajan bajo este esquema, excedan sus jornadas laborales más allá de las establecidas por la legislación laboral.

Este tipo de trabajo es invisibilizado, es decir no se reconoce, existe poca investigación sobre el mismo y su regulación dentro de la normativa legal de los países, adolece de limitaciones, esto permite la vulneración de los derechos laborales de las personas insertas en esta actividad. Por lo que los y las trabajadoras no tienen prestaciones laborales.

Finalmente, debido al aislamiento y desvinculación en que se encuentran las personas trabajadoras, los niveles

de organización de las mismas en espacios reivindicativos de sus derechos son muy pocos.

b) El trabajo a domicilio en la economía globalizada

El proceso de globalización de la economía, ha conllevado a la implementación de programas de “ajuste estructural” impuestos a los países pobres por organismos internacionales, como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, los cuales tienen como resultado la disminución de las inversiones a programas sociales y la privatización de servicios públicos.

En ese contexto, son las mujeres quienes se ven obligadas a asumir y asegurar la sobrevivencia de sus hogares, cargando con el impacto de dichas medidas. Por ejemplo, en el proceso de privatización de la salud, se incrementa el tratamiento ambulatorio, provocando que el proceso posoperatorio, sea asumido por la familia y principalmente las mujeres.

Otro efecto diferenciado para las mujeres, es el detrimento de sus condiciones de trabajo, por ejemplo: malos tratos, obstáculos para el ejercicio de su libertad de asociación, discriminación por embarazo, trabajo extraordinario obligatorio sin remuneración, extensión de la jornada de trabajo, metas de producciones demasiado elevadas, entre otras.

Todos estos aspectos contribuyen a feminizar la pobreza, en el caso de nuestro país, un claro ejemplo es la tasa de participación global en el mercado laboral, la cual para los hombres



es de 81.4% y de 47.9 % para las mujeres (Ministerio de Economía [MINEC], 2012). Lo cual indica que las mujeres no cuentan con las mismas posibilidades para acceder a un trabajo remunerado.

La tasa de desempleo específica por sexo, revela que el desempleo es mayor entre los hombres, con una tasa de 7.3%; en tanto la tasa de desempleo entre las mujeres es de 4.3%. (MINEC, 2012).

El subempleo urbano a nivel nacional es de 30.7%, el visible o por jornada (personas ocupadas que trabajan menos de 40 horas a la semana en forma involuntaria) fue de 5.3%, para los hombres de 5.0% y para las mujeres de 5.6%; el invisible o por ingresos (son personas que trabajan 40 horas semanales o más obtienen un ingreso menor al salario mínimo vigente) fue de 25.5%, el 25.2 para los hombres y el 25.9% para las mujeres. (MINEC, 2012).

El ingreso promedio mensual de los hogares a nivel nacional es de: \$506.91. El ingreso promedio de la población ocupada es de \$305.67; los hombres perciben un ingreso promedio de \$324.55; mientras que las mujeres perciben un promedio de \$281.65. Lo que significa que los hombres reciben \$42.90 o 15.23% más de ingreso promedio mensual que las mujeres. (MINEC, 2012).

Se observa por tanto discriminación a las mujeres, dado que el salario que devengan no llega al promedio nacional, esta diferencia se fundamenta en la creencia que el trabajo que ellas realizan es de menor categoría, actividades menos valoradas, además de

considerar su salario como un complemento al de la pareja.

Los jefes de hogar hombres son 1,055,957 que equivale al 64.86%; en estos hogares probablemente en la mayoría de los casos existe un aporte de las mujeres en la economía familiar y las jefas de hogar son 572,149, que equivale al 35.14%. (MINEC, 2012). Lo cual implica que los hogares con jefaturas femeninas pueden encontrarse en condiciones más precarias debido a que los ingresos de ellas son más bajos y no cuentan con apoyo de la pareja o ex pareja.

Esta información desmonta el mito de que todos los hogares tienen una jefatura masculina, ya que un porcentaje considerable de ellos, están sostenidos por una mujer. A esto se suma el grado de irresponsabilidad paterna, en hogares en que la jefatura simbólica la ejerce un hombre y en la realidad es una mujer la que asume exclusivamente el sostén económico de la familia.

La globalización utiliza la Flexibilidad Laboral con el fin de incrementar sus ganancias al máximo posible. La Asociación Servicios de Promoción Laboral (2010) se refiere a la Flexibilidad Laboral en los siguientes términos:

“La Flexibilidad Laboral consiste en la libertad de las empresas (y el Estado-patrono) para contratar y disponer de la fuerza de trabajo según sus intereses y necesidades. Para ello, se busca eliminar o disminuir al máximo toda la normativa y regulaciones del mercado laboral...”. (p. 9).





Dentro de las modalidades de flexibilidad laboral, las empresas utilizan estrategias, de larga data como la subcontratación y el trabajo a domicilio, las cuales son menos protectoras de los derechos y profundizan aún más el detrimento de las condiciones laborales de las trabajadoras.

La Asociación Servicios de Promoción Laboral (2010) define la Subcontratación y el Trabajo a Domicilio de la siguiente forma:

Subcontratación se refiere al mecanismo a través del cual las empresas e instituciones contratan a otra empresa para que esta se encargue de proporcionarles (es decir sub-contratar) la mano de obra. Se usa como un mecanismo para que la empresa principal evada compromisos sociales y económicos con estas personas sub-contratadas” (p. 9).

Trabajo a Domicilio: es otra estrategia empresarial mediante la cual la patronal contrata determinadas áreas o funciones, pero no se responsabiliza con garantizarle a la persona trabajadora, la infraestructura, ni los costos de producción, solo la materia prima, en algunos casos. (p. 10)

Otras estrategias flexibilizadoras son: la falta de contrato por escrito, el irrespeto a derechos laborales como: descanso semanal, jornada de trabajo, deducciones ilegales, atraso en el pago, propuesta de pago por meta producida, no pago de prestaciones sociales, etc.

c) Trabajo a domicilio y desigualdades de género

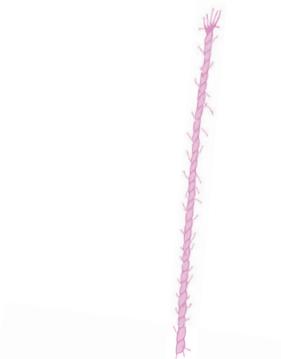
El trabajo a domicilio es ofertado preminentemente a las mujeres y por lo tanto es necesario analizarlo y abordarlo en el marco del empleo femenino (Tomei, 1999), aprovechándose de los roles del cuidado que a las mujeres les son asignados en la división sexual del trabajo.

La División sexual del trabajo es una categoría de análisis que nos permite comprender las particularidades del trabajo y las relaciones económicas y políticas desiguales que se establecen entre hombres y mujeres. Una de las características del trabajo está dada por el espacio en el que se realiza, ya sea el espacio público o el espacio privado.

En el espacio público se realizan actividades laborales destinadas a la producción de bienes materiales y servicios, a los cuales se les asigna un valor económico, y por lo tanto, son remunerados, cuentan con prestaciones laborales y sociales e históricamente están asignados a los hombres. Este trabajo es conocido como Trabajo Productivo.

En el espacio privado la tarea principal es la reproducción de la especie humana, que incluye la reproducción de la fuerza de trabajo, el cual no es reconocido como trabajo, por lo que tampoco es remunerado, ni tiene prestaciones laborales, ni sociales y se asigna exclusivamente a las mujeres. Este trabajo es conocido como trabajo Reproductivo.

Con el surgimiento de la industria, como modelo capitalista de produc-



ción aparece la familia moderna, como la unidad social primaria y base de la sociedad. En este marco, la división sexual del trabajo se sostiene gracias a la construcción de la subjetividad femenina, que tiene como aspecto central la maternidad, como un mandato social, que parte de la posibilidad de procrear y de parir de las mujeres, adjudicándole todas las tareas de cuidado, educación y protección de la familia.

Cuando las mujeres se insertan al ámbito público, se ven obligadas a realizar tareas que son una extensión del ámbito privado, una de ellas es el bordado, realizado históricamente por mujeres.

La división sexual del trabajo es uno de los pilares principales de las desigualdades entre los géneros, la cultura aboga por una maternidad a tiempo completo y la economía está entramada de tal manera que esto sea posible, obligando a las mujeres a trabajar dobles y triples jornadas.

De esta manera las mujeres se insertan al **trabajo a domicilio**, sin percibir que son parte de la cadena del trabajo productivo, sin asumir su identidad de trabajadoras: porque lo realizan en la casa, es una tarea tradicionalmente considerada femenina, del ámbito doméstico y privado. Las empresas toman ventaja de esta situación y explotan la mano de obra barata de las mujeres.

Es por ello, que algunas de las formas típicas de inserción laboral de las mu-

jerer (como el trabajo a domicilio, ciertos tipos de trabajo en la agricultura y de actividades por cuenta propia en el área urbana) son incluso frecuentemente consideradas, tanto en las estadísticas, indicadores, y en la definición e implementación de políticas públicas, como áreas del *no trabajo*. (Abramo, 2006).

Socialmente se considera trabajo, aquellas actividades remuneradas que producen bienes o servicios para intercambiarlos en el mercado. Por lo tanto todas aquellas actividades, que pueden ser productivas, pero que no se intercambian en el mercado, por ejemplo: huertos caseros, trabajo voluntario, trabajo reproductivo, son consideradas no trabajo.

Cuando el trabajo es realizado en el domicilio y los beneficiarios son los familiares, no se consideran labores productivas y en las estadísticas aparecen como "inactivas". Este trabajo se considera "fácil", pues no requiere de una cualificación especial. La mayor parte de este trabajo es invisible, los productos y servicios de este trabajo, no duran, sobre todo las tareas de mantenimiento de la casa.

En general son las mujeres las que asumen este trabajo y todos los aspectos señalados anteriormente inciden en la forma como las mujeres perciben su propio trabajo; pese a que es un trabajo duro y rutinario

Actividades que no son consideradas trabajo: atención y cuidado de personas (hijos e hijas y personas enfermas o incapacitadas, que incluye: actividades de compartir juegos, información y el asesoramiento en edades, menos





y más avanzadas) y las actividades de ocio productivo (confección de prendas de vestir). (Ruiz, Sánchez y Valero, s.f.).

La división sexual del trabajo hace que el trabajo del cuidado sea asumido por las mujeres, dejándolas sin opciones que les permitan acceder al mercado laboral: cuidar de niños, niñas y personas adultas mayores o con discapacidades, implica perder la posibilidad de movilizarse fuera de la casa para insertarse en un empleo remunerado.



El poco acceso de las mujeres a la educación formal a lo largo de toda la vida, los embarazos a temprana edad, la irresponsabilidad paterna, la poca cualificación, el considerar que, tanto el empleo de las mujeres, como los salarios percibidos por ellas, son un complemento al salario masculino, sin tener en cuenta que muchas mujeres asumen las jefaturas de sus hogares, son elementos de discriminación y de desigualdad, que hacen más vulnerable el empleo de las mujeres y que las empuja a optar por trabajo precarios, como el tipo de trabajo a domicilio, al que se hace referencia en este documento.

Si bien investigaciones realizadas en América Latina establecen que existe una leve mejoría en cuanto a la igualdad entre los géneros en el ámbito laboral, reconocen que aún las mujeres siguen siendo peor pagadas, están ocupadas en sectores históricamente feminizados y son más numerosas entre las desempleadas y en el empleo más precario (como el trabajo a domicilio en algunos sectores y el servicio doméstico).

Por lo tanto, debido a la discriminación histórica que las mujeres han enfrenta-

do, no es extraño, que dentro de este tipo de trabajo, el número de mujeres y niñas sea elevado, con el agravante que por ser una esfera generalmente desprotegida e invisible del mundo laboral, sea considerada como ya se ha dicho **área de no trabajo** (Abramo, 2006). Esto indica entonces, que está ausente de las cuentas nacionales, estadísticas, indicadores, inspecciones y por tanto, fuera de la elaboración e implementación de políticas públicas.

Las mujeres que se encuentran generalmente dentro de esta dinámica laboral, son mujeres con baja cualificación profesional, pobres y con responsabilidades familiares, lo que hace que el trabajo a domicilio se convierta para ellas en una opción para asumir la doble jornada de trabajo, es decir, la carga del trabajo reproductivo y productivo.

3.2. Orígenes y desarrollo del trabajo a domicilio

Si bien; el trabajo a domicilio desde sus comienzos ha formado parte del modo de producción capitalista –ya Marx en su obra *El Capital* cita una investigación sobre trabajo a domicilio de 1867- inicialmente tuvo un carácter transitorio. Sin embargo, resultados de diferentes investigaciones, muestran que lejos de extinguirse, se constituye en una de las partes fundamentales en las cadenas de subcontratación producto de la globalización y el modelo neoliberal.

Sobre los inicios del trabajo a domicilio, se han encontrado datos en investigaciones realizadas en Argentina; específicamente entre 1890 a 1928 y en México entre 1940 a 1990 donde



se analizan aspectos que potenciaron este tipo de trabajo y que se detallan a continuación.

En México, el contexto en que se origina el trabajo a domicilio está dado, por una parte, en las primeras tres décadas de los años 1900, momento en que las variadas tareas agrícolas eran realizadas por la familia, donde tenían plena participación las mujeres; y por otra, la modernización de viejas industrias, que significó que los hombres desplazaran a las mujeres que participaban en ellas, bajo argumentos de que el salario de éstas era complementario y que muchas veces servía para que ellas pudieran darse sus gustos no para sostener la economía familiar.

Estos hechos históricos marcaron una pauta relevante para que las mujeres se dedicaran al trabajo a domicilio, precisamente cuando se produjo la centralización productiva y la urbanización acelerada, se potenció la recuperación del empleo femenino, sin embargo este no ocurrió dentro de las fábricas o industrias, donde imperaba el empleo masculino, sino en aquellas ramas de la industria como el de la fabricación de prendas de vestir, calzado, alimentos y muebles, estos sectores de la producción en lugar de crecer y desarrollarse en grandes fábricas e industrias, se quedaron operando en pequeños talleres y trabajo a domicilio.

Además a partir de los años sesenta y específicamente en la confección de prendas de tejido de punto, el trabajo a domicilio se llevó hacia las zonas rurales de algunos núcleos poblacionales.

En poblados rurales de Aguascalientes, Guanajuato, Guadalajara, León,

funcionaron desde 1960 hasta la década entre 1980-1990, talleres y trabajadoras a domicilio dedicadas a la confección de ropa de bebé y prendas de tejido de punto, que eran comercializadas en las grandes ciudades y en el Distrito Federal.

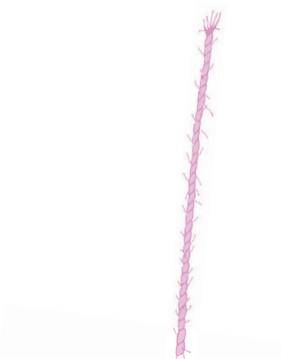
Para el caso, en una ciudad al norte de Guanajuato hubo cerca de entre sesenta y setenta talleres donde operaban un aproximado de diez mujeres jóvenes; quienes a su vez daban trabajo a domicilio a muchas mujeres de la ciudad y de los ranchos de ese municipio caracterizado por la pobreza.

Otras labores a domicilio, en esa época fueron la de las planchadoras y las dobladoras cuya producción era comercializada en “El Palacio de Hierro” famosa tienda por departamentos de la república mexicana. (Arias, 1998).

En el caso del trabajo a domicilio en las grandes ciudades, existe poca documentación, pero sí se comprobó que éste estaba relacionado con la pobreza y exclusión social, ya que generalmente era elaborado por mujeres muy pobres radicadas en las vecindades, (semejante a los mesones en El Salvador) y donde mayormente viven personas pobres en condiciones de hacinamiento y promiscuidad, en estos casos eran adultas mayores y niñas dedicadas a la elaboración de pañuelos y la confección de delantales.

Era un trabajo mayoritariamente infantil, elaborado por hijas o nietas de mujeres viudas o separadas; muchas de ellas de reciente inmigración y que formaban unidades familiares sostenidas por mujeres, pese a que el salario era de hambre, venía a ser la suma de





otros ingresos que sostenían la economía familiar.

Entre 1930 y 1970 el desarrollo del modelo industrial, contribuyó a darle un carácter de transitoriedad al trabajo a domicilio; es decir que se esperaba que las industrias y fábricas se desarrollaran y fueran capaces de absorber/eliminar este tipo de trabajo, que si bien en las grandes ciudades era poco, en las zonas rurales estaba bastante establecido. Es este contexto la Ley Federal del Trabajo reconocía el trabajo a domicilio, pero la visión tanto del sector obrero como de empleadores y del Estado es que éste iba a desaparecer.

Sin embargo, entre 1980 y 1990 este trabajo aumentó no sólo en las ciudades sino sobre todo en las zonas rurales del país.

En una investigación realizada en Ciudad Netzahualcoyótl (Alonso, J. 1988, citado en Arias, 1998) se evidencia una nueva modalidad laboral y es el desplazamiento espacial de la industria de la confección de la Ciudad de México hacia la periferia de la gran ciudad, es decir, la hechura de ropa que tradicionalmente se había elaborado en el centro de la ciudad, pasó a realizarse en su periferia lo que conllevó a reproducir y ampliar la maquila domiciliar.

Este modelo de producción a escala de un país, es el mismo utilizado a escala mundial por las grandes transnacionales, se trata de cadenas de producción, que priorizan la confección de las prendas, que requieren para su proceso productivo infraestructura (fábricas, maquinarias) y fuerza laboral, por lo que son establecidas en

países donde la precariedad laboral es imperante, de igual forma en el caso concreto de la maquila de confección en México, el diseño y el corte se elaboraban en la ciudad mientras que la confección de la prenda era hecha en pequeños talleres o directamente en el trabajo a domicilio de las afueras. El terremoto de 1985, se cree que vino a impulsar aún más este proceso de desplazamiento aunque aún falta más investigación sobre esto.

Una investigación (Benería y Roldán, 1992 citado en Arias 1998) demostró que a principios de 1980, que en la capital de Méjico, hubo una ampliación de las actividades que las 140 mujeres realizaban bajo la modalidad de trabajo a domicilio; ya no sólo se dedicaban a la confección de ropa, sino también a la elaboración de flores de plástico, juguetes, bolsas de plástico, empaqueo de dulces, de fibra metálica, armado de cajas de cartón, envasado de semillas de girasol, control de calidad de varios productos, ensamblado de grapas y lapiceros, labores de pulimento plástico de varios productos, embobinado electrónico, remachado de metal laminado y fabricación de partes de antenas, ensamble de cerrojos.

Es importante destacar que el trabajo a domicilio en esos momentos, y muy parecido a los momentos actuales, era un eslabón, si se quiere el más débil de una gran cadena de subcontrataciones donde estaban implicadas grandes empresas incluso transnacionales que producían para el mercado mexicano.

Gracias a investigación realizada (Benería y Roldán, 1992 citado en Arias 1998), se conoce que el perfil de la tra-

bajadora a domicilio urbana de principios de los ochentas, en Méjico era el siguiente: mujeres de origen predominantemente rural, con escasa escolaridad, sobre todo entre los 21 y los 40 años de edad y que eran, en su mayoría, casadas o tenían pareja. Sus cónyuges eran trabajadores asalariados estables o propietarios de tienditas.

De ese modo, los ingresos de ellas aparecían como complementarios, es decir, insuficientes para garantizar por sí solos el sustento familiar, tal como lo explica Arias (1998):

De hecho, una mínima proporción (15 por ciento) de unidades domésticas estaba encabezada por trabajadoras a domicilio. (1990). Las hijas que recibían trabajo en sus casas tenían entre 12 y 20 años, más de la mitad (60 por ciento) había concluido la primaria y aceptaban esa forma de empleo por tres razones: era una ayuda para los gastos escolares, estaban sustituyendo a la madre en las tareas del hogar y, por último, por dificultades físicas que les impedían el acceso a otro tipo de empleo. (1990). (pp. 86-87).

En el caso de las mujeres trabajadoras a domicilio en Méjico, se constató que en su mayoría tenían experiencias laborales previas; en otras modalidades de trabajo; pero con la llegada de los hijos e hijas y las responsabilidades familiares se vieron obligadas a dejarlo; esto evidencia la lógica perversa del trabajo a domicilio y por qué en su mayoría son las mujeres quienes están insertas en él; el salario de los hombres no era suficiente para soste-

ner la economía familiar y por ello las mujeres vieron una opción favorable en este tipo de trabajo que les permitía a la vez encargarse del cuidado y reproducción de la vida.

A inicios de la década de los 70, el trabajo de las industrias se fue llevando a las zonas rurales acompañado de nuevas formas de comercialización; fue así que el tianguis, ese mercado semanal que era costumbre en diversos núcleos poblacionales del centro de Méjico fue el modelo de comercialización y distribución de esta industria basada en el trabajo a domicilio en las zonas rurales.

Una característica fundamental, además de la ruralización de este trabajo, es la feminización. Cada vez más la mano de obra femenina es la que pasaba a engrosar las filas del trabajo a domicilio en las zonas rurales; pero además se dio una segmentación por estado civil; es decir que las mujeres solteras se insertaban en empresas y fábricas en las ciudades mientras que las casadas optaban por el trabajo a domicilio, cuando la migración se hizo más fuerte; también lo hizo la incorporación de las mujeres al trabajo a domicilio.

En el caso de Argentina; en 1910 diversos estudios establecían que existía una fuerte presencia de fábricas “dispersas” o “descentralizadas” en varias ramas de la producción industrial urbana, y ya en ese entonces el Departamento Nacional de Trabajo sostenía que este tipo de trabajo no era de trabajadores/as independientes, ya que trabajaban para otros/as y el patrón era quien les entregaba la materia prima y recibía el producto,





así como también pagaba el salario estipulado.

A finales de la primera década del siglo XX, se constató que por cada persona empleada en una fábrica o taller de confección de ropa, había nueve que trabajaban a domicilio. (Nari, 2002).



Para el empresariado argentino era vital mantener este modo de trabajo ya que esto les permitía tener bajos costos laborales y además adecuarse a la demanda que era bastante inestable; era habitual encontrar dentro de estas empresas un pequeño plantel de trabajadores fijos quienes tenían más calificación y eran los encargados de tareas iniciales como modelado y corte y otros que se encargaban de las tareas finales como empacado, ventas, etc., siendo el grueso del personal, para la producción, los trabajadores a domicilio.

Dentro de las características del trabajo a domicilio en esa época es que éste se desarrolló en actividades que requerían poca densidad tecnológica, es decir en un principio eran labores que se hacían con hilo y aguja, posteriormente las podía realizar una mujer que tuviera una máquina de coser.

Por otra parte, este trabajo estaba sujeto a una alta intensidad de trabajo, es decir que el trabajador a domicilio debía someterse a niveles altos de productividad impuestos por las condiciones del mercado, por tanto las jornadas laborales eran extensas ya que el trabajo invertido por el trabajador/a se mide en este tipo de trabajo por el número de piezas que produce.

En Paraguay a fin de detectar el trabajo a domicilio se realizó una investiga-

ción que se centró en tres empresas: Una editorial, una empresa de confecciones artesanales y una empresa de la industria textil que tienen contratada mano de obra de trabajadores a domicilio, y que a la larga se vuelve un trabajo que implica la mano de obra de toda la familia (Heikel, 1998).

En Perú, de acuerdo con Verdera (1998), la contratación de trabajadores a domicilio surge a partir de la década de los 90', el perfil de las trabajadoras a domicilio comprendía las siguientes características: el 80% de la mano de obra es de mujeres, se encargan de confeccionar prendas de vestir, sus edades oscilan entre los 20 a 44 años, la mayoría de ellas madres solteras, el 33% de ellas madres de 3 o más hijas e hijos, su nivel educativo es bajo. Algo sumamente importante es que la forma de pago es por pieza elaborada y contra entrega.

En Chile el trabajo a domicilio comienza a figurar en investigaciones a partir de 1997 y a diferencia de otros países de América Latina, las actividades que se enmarcan en esta modalidad son de tres tipos: Producción de Bienes, de la industria de la confección; Actividades de Servicios, como por ejemplo venta de productos, cobranzas, encuestas vía teléfono; y otras no especificadas. El total de trabajadores y trabajadoras en esta modalidad para ese año es de 79,740 hombres y mujeres. (Henríquez, Riquelme, Gálvez y Selamé, 1998).

Un aspecto importante es que, en el caso de las mujeres si bien están en el rubro de la producción de servicios, su concentración está en la elaboración de prendas de la industria textil con



una representación del 80%, mientras que los hombres están en la elaboración de bienes que requieren más especialización y su porcentaje es menor. (Henríquez et. al., 1998).

En Perú la contratación de trabajadores a domicilio surge a partir de la década de los 90' siendo el 80% de la mano de obra de mujeres y son ellas quienes se encargan de confeccionar prendas de vestir (Verdera, 1998).

Para el caso de Brasil se ha establecido un total de 2,700,000 trabajadores/as a domicilio, pero se incluyó a trabajadores no-agrícolas independientes que trabajan desde su casa, lo único es que una de las características fundamentales del trabajo a domicilio es que estas personas no son independientes en su trabajo ya que dependen de un patrono/a, por tal razón se establece una relación laboral (Tomei, 1999).

Con esta serie de investigaciones se puede identificar el trabajo a domicilio como una modalidad de trabajo oculto que contribuye a la generación de riquezas en la industria textil y que se empezó a documentar en la década de los años 90'.

En El Salvador hasta la fecha no se cuenta con referencias bibliográficas, ni otro tipo de datos que develen la existencia u origen de esta modalidad, ni de las condiciones en que se realiza este trabajo, ni la precariedad de la mano de obra de las bordadoras a domicilio.

En una investigación que elaboró la Organización Internacional del Trabajo (OIT), realizada por Tomei (1999),

se menciona que se investigará en El Salvador, al final no se especifica por qué motivos no se tomó en cuenta El Salvador, no queda claro si es porque no se contó con información o porque no encontraron trabajadoras en esta modalidad.

Sin embargo dentro del marco legal se contemplan artículos que norman el trabajo a domicilio, desconociendo por completo la razón por la cual la Asamblea Legislativa, en su momento, reguló y se anticipó a un trabajo que se desconocía por completo o no contaba con indicios de la existencia del mismo.

Por otra parte siendo el Ministerio de Trabajo la institución que por mandato constitucional se encargará de velar por la tutela eficaz del trabajo, para esta investigación, no nos ha proporcionado datos de la mano de obra de las mujeres a domicilio y explícitamente nos han manifestado que bordadoras a domicilio no se encuentran registradas en dicha institución.

3.3. Problemas enfrentados por las Trabajadoras a Domicilio⁷

La **Red Internacional HomeNet** ha identificado inconvenientes que las *trabajadoras en casa* enfrentan y que a la vez dificultan su organización en defensa de sus derechos humanos laborales.

Antes de conocer dichos problemas, es necesario aclarar algunos conceptos, para lo cual se retomarán las definiciones (traducción propia) que de

⁷ En este caso el trabajo a domicilio incluye a las personas auto empleadas y a las que trabajan para un empleador/a.



ellos ha publicado la red Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO, por su sigla en inglés):

Dentro de la categoría general de trabajadores/as en casa, hay dos tipos básicos: los de trabajo independiente y los que trabajan para otros.

El término “el obrero/a a domicilio” es usado para referirse al segundo subconjunto de trabajadores en casa: trabajador/a externo industrial quien realiza el trabajo pagado en su casa.

Es importante distinguir, tanto conceptualmente como estadísticamente, entre las dos categorías (y términos relacionados):

Trabajadores/as en casa: todos/as los/as que llevan el trabajo a realizar en sus casas o grupo, ya sea denominados trabajadores/as independientes o como trabajadores/as pagados.

Trabajadores a cuenta propia en casa: los trabajadores independientes que trabajan en casa y que no contratan o emplean a otros-as, pero pueden tener miembros de familia a quienes no les pagan y que trabajan con ellos.

Obreros o trabajadores a domicilio: aquellos trabajadores que laboran en casa, y el producto de su trabajo es

para empresas, negocios o sus intermediarios, típicamente este es a base de tarifa por pieza elaborada o producto.

Una vez aclarados los conceptos y tomando en cuenta que estas problemáticas que enfrentan las trabajadoras en casa, aplican para todas las categorías de trabajadoras/es arriba definidos, se presentan a continuación:

- Invisibilidad: Invisible a los responsables políticos y al público en general, así como a los consumidores finales de bienes y servicios que ellas proveen.
- Falta de voz como colectivo social.
- Falta de habilidades para la negociación colectiva.
- Bajos y / o irregulares ingresos.
- Falta de seguridad social, no está cubierto por la mayoría de los sistemas de protección social.
- Baja productividad y pobre tecnología.
- Falta de capital para hacer mejoras en las herramientas, tecnologías, materias primas, áreas de almacenamiento, y otras necesidades relacionadas con los medios de subsistencia.
- Falta de recursos suficientes para atender necesidades de salud, la seguridad y otras que permiten a las trabajadoras a domicilio poder realizar sus actividades económicas.
- Condiciones inadecuadas de vivienda y medio ambiente: trabajo desde casa en mal estado, espacios estrechos, con mala iluminación y ventilación.
- Muchas trabajadoras a domicilio están sobrecargadas de trabajo y



están expuestas a productos químicos peligrosos y sustancias insalubres e incluso tóxicas. Miembros de la familia, incluidos los niños y niñas, también están expuestos a estos riesgos laborales, por lo que carecen de salud y seguridad ocupacional.

- Las trabajadoras a domicilio -especialmente las mujeres- tienen poco acceso a la educación y formación técnica, incluyendo la información y los conocimientos necesarios para vender sus propios productos en el mercado.

3.4. Marco legal del trabajo a domicilio

El trabajo a domicilio es una antigua forma de trabajo. Para esta investigación hemos tomado como un hito histórico dentro del mismo, la aprobación del Convenio 177 sobre el Trabajo a Domicilio (1996).

Indagando sobre su aprobación (HomeNet, s.f.), encontramos que en este proceso fue fundamental la existencia de al menos tres organizaciones: el sindicato denominado SEWA⁸, Asociación de Mujeres por Cuenta Propia, que fue registrado desde 1972 en la India, la Red Nacional de trabajadores informales de Filipinas, fundada en 1989, y la Red HomeNet, creada en 1994. Las dos primeras organizaciones son administradas y gestionadas por trabajadoras a domicilio y la tercera que es una red de organizaciones de mujeres, que trabajan con trabajadoras a domicilio a nivel mundial y que cuenta con dife-

rentes sedes: Gran Bretaña, Canadá, India, Chile, Tailandia y Australia.

La SEWA durante muchos años desarrolló una campaña para lograr que se reconociera internacionalmente el trabajo a domicilio, no sin antes haber organizado sindicatos con la integración de este tipo de trabajadoras y realizado procesos de negociación con el gobierno, para impulsar políticas enfocadas a la mejora de las condiciones del trabajo.

Estas tres organizaciones de trabajadoras a domicilio se plantearon, desde 1993, que en la conferencia de la OIT de 1995 propondrían la ratificación de un convenio que reconociera el trabajo a domicilio.

Como resultado de las diferentes luchas impulsadas por las organizaciones representantes de las personas trabajadoras a domicilio, por mejorar las condiciones laborales en esta modalidad, la OIT toma su papel protagónico creando normas internacionales del trabajo específicas para el trabajo a domicilio.

Es así como, en Junio de 1996, los y las delegadas de la 83ª Conferencia de la OIT votaron por adoptar el Convenio 177 "Sobre el Trabajo a Domicilio" (OIT, 1996a) y la Recomendación sobre el mismo tema (1996). En términos más simples, la OIT -el organismo de las Naciones Unidas responsable de los temas laborales- reconoció que las personas trabajadoras a domicilio, al igual que cualquier otro sector de la fuerza de trabajo, tienen derecho a los estándares mínimos establecidos en la legislación internacional.



⁸ Por sus siglas en inglés Self Employed Women's Association



Como es de esperarse ante un trabajo que es invisibilizado a gran escala, solamente 10 países ratificaron dicho convenio los cuales son: Albania, Argentina, Bélgica, Bosnia, Bulgaria, Ex-República Yugoslava, Finlandia, Irlanda, Países bajos y Tayikistán. La República de El Salvador hasta la fecha no lo ha ratificado.

a) Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio (1996)

El Convenio 177 (1996) define el trabajo a domicilio como el realizado por una persona designada como trabajador a domicilio, que reúne las características siguientes:

1. Que se realice en su domicilio o en lugar diferente escogido por la persona trabajadora.
2. Que el trabajo se haga a cambio de una remuneración y,
3. Que tenga como fin elaborar un producto o prestar un servicio siguiendo las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello.

Por medio del Convenio 177 (1996), los Estados están obligados a:

- a) **Adoptar, aplicar y revisar una Política nacional en materia de trabajo a domicilio**, que tenga como fin mejorar la situación de las personas que trabajan bajo esta modalidad. La Política debe promover la igualdad de trato entre las personas que trabajan a domicilio y las demás personas que trabajan de forma

asalariada, principalmente en lo relativo a: su derecho a constituirse y afiliarse en organizaciones, seguridad y salud en el trabajo, remuneración, seguridad social, edad mínima de admisión al empleo, protección de la discriminación y protección a la maternidad.

- b) **Tomar las medidas apropiadas para que las estadísticas del trabajo incorporen el trabajo a domicilio**, superando así uno de los principales problemas que enfrentan las personas insertas en este sector, es decir, su invisibilización.

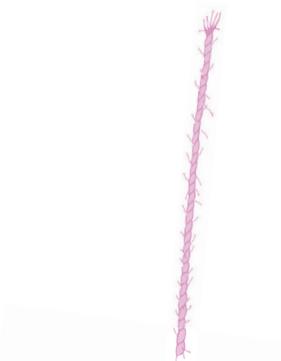
- c) **Garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable** al trabajo a domicilio, a través de un **sistema de inspección**, así como establecer y aplicar sanciones en casos de infracción a dicha legislación.

b) Recomendación 184 sobre el trabajo a Domicilio (1996)

Con el objetivo de complementar las disposiciones contenidas en el Convenio 177 sobre el Trabajo a Domicilio, se decide adoptar la recomendación 184 sobre Trabajo a Domicilio (1996), la cual retoma las definiciones y el campo de aplicación que ya se había establecido en dicho Convenio.

Además hace recomendaciones a los Estados para el cumplimiento de sus deberes, contenidos en el Convenio 177, tales como:

- a) Designar autoridades encargadas de definir y aplicar la política nacional en materia de trabajo a domi-



cilio, garantizando la participación de órganos tripartitos, organizaciones de personas empleadoras y trabajadoras.

- b) Recopilar y publicar, información que incluya datos desagregados por sexo, sobre la extensión y características del trabajo a domicilio, que sustenten la política nacional en la materia.
- c) Registro e informe a la autoridad nacional competente de personas empleadoras, personas intermediarias y personas trabajadoras a domicilio desagregadas por sexo.
- d) Autorizar el ingreso de personal de inspección del trabajo, con respeto de la vida privada, para entrar en las partes del domicilio o de otro local privado en las que se realiza ese trabajo.
- e) Adoptar las medidas adecuadas, incluida la prohibición del trabajo a domicilio, en caso de violaciones graves o repetidas de la legislación aplicable a la materia por parte de las personas empleadoras.
- f) Identificar y suprimir las restricciones legislativas, administrativas u otros obstáculos para el ejercicio de los derechos de sindicación y negociación colectiva y tomar medidas para el fomento de la negociación colectiva para fijar las condiciones de trabajo a domicilio.

Incluye recomendaciones tendientes a mejorar las condiciones laborales de las personas que trabajan a domicilio:

- a) La persona trabajadora a domicilio debería mantenerse informada sobre sus condiciones de empleo específicas, principalmente sobre su empleador y en su caso sobre el intermediario,

la escala o tasa de remuneración, sus métodos de cálculo y el tipo de trabajo a realizarse.

- b) Aplicar al trabajo a domicilio, la legislación relativa a la edad mínima para la admisión al empleo o trabajo.
- c) Fijar tasas salariales mínimas para el trabajo a domicilio, preferentemente por medio de la negociación colectiva o por la autoridad competente previa consulta con personas empleadoras y trabajadoras a domicilio y sus organizaciones representantes.
- d) Establecer una compensación a los trabajadores a domicilio por los gastos relacionados con su trabajo, tales como: consumo de energía, agua, comunicaciones, mantenimiento de máquinas y equipos.
- e) Asegurar la difusión de directrices sobre seguridad y salud, principalmente: riesgos relacionado con su trabajo y precauciones que debe adoptar; garantizar que las máquinas, herramientas y otros equipos tengan los dispositivos de seguridad adecuados y facilitar equipo de protección personal necesario.
- f) Fijar condiciones en las cuales los trabajadores a domicilio deberían disfrutar de días festivos retribuidos, vacaciones anuales remuneradas y licencias de enfermedad pagadas.
- g) Las personas trabajadoras deberían de recibir protección en materia de seguridad social.
- h) Las personas trabajadoras a domicilio deberían disfrutar de protección en caso de terminación de la relación de trabajo.



c) **Análisis del Régimen especial del trabajo a domicilio en El Salvador, a la luz de las Normas Internacionales de Trabajo.**

El Estado salvadoreño, aún no ha ratificado el Convenio 177 de la OIT, sin embargo es importante hacer un análisis comparativo sobre las regulaciones establecidas en la legislación nacional y las normas internacionales del trabajo, ya que estas últimas definen los estándares internacionales hacia los cuales debería avanzarse con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras a domicilio.

En el orden jerárquico de las leyes nacionales, la constitución de la República de El Salvador (1983) predomina por sobre todos los demás cuerpos normativos; dentro de ésta, se dedica un artículo que regula de forma breve el trabajo a domicilio, de la siguiente forma:

“El trabajador a domicilio tiene derecho a un salario mínimo oficialmente señalado, y el 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”. (Artículo 41).

El citado artículo establece el derecho a una **situación jurídica análoga a la de las demás personas trabajadoras, es decir, a gozar** de los mismos derechos de los cuales gozan el resto de la población trabajadora.

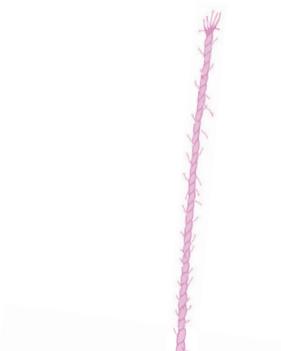
Sin embargo, a la disposición constitucional que debería ser desarrollada a través de leyes secundarias, se le da un tratamiento restrictivo y limitado en el Código de Trabajo (1972), que contempla un régimen especial para el trabajo a domicilio reconociendo para las personas trabajadoras, bajo esta modalidad, únicamente los siguientes derechos: contrato de trabajo, salario, tarifas salariales e indemnización.

El referido Código de Trabajo (1972) define el trabajo a domicilio como el realizado desde un lugar diferente del local del empleador y siguiendo instrucciones precisas por representantes del patrono a cambio de un salario.

A continuación se presenta un análisis del régimen especial del trabajo a domicilio de la legislación salvadoreña a la luz de los estándares internacionales definidos tanto en el Convenio 177 (1996), como en la Recomendación 184 (1996) en materia de trabajo a domicilio, antes citados.

○ **Política Nacional relativa al trabajo a domicilio:**

El Convenio 177 (1996) y la Recomendación 184 (1996) establecen una política nacional en materia de trabajo a domicilio que busca homologar derechos entre las personas trabajadoras a domicilio como el resto de trabajadoras asalariadas. Sin embargo, en El Salvador se carece por completo de una *política nacional* en materia de trabajo a domicilio, cuyo fin sea mejorar progresivamente las condiciones laborales de las personas que trabajan bajo esta modalidad. Por el contrario, se mantiene las mismas disposiciones



contenidas en el Código de Trabajo (1972), que datan de hace más de cuatro décadas.

○ **Estadísticas del trabajo a domicilio desagregadas por sexo:**

Las autoridades competentes tampoco cuentan con cifras y datos que visibilicen el trabajo a domicilio ni con registros de las empresas que contratan trabajo a domicilio.

○ **Inspección del Trabajo a domicilio:**

El Convenio 177 (1996) regula las inspecciones practicadas por las autoridades competentes, mismas que sean compatibles con la legislación interna de los países con esta modalidad de trabajo, pero la Recomendación 184 (1996) va más allá y establece que se deberá autorizar a entrar en las partes del domicilio o de otro local privado en el que se realice el trabajo a domicilio.

La función de inspección en El Salvador se establece por mandato constitucional (Constitución de la República, 1983), ordenando al Estado a mantener un servicio de inspección técnica encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, previsión y seguridad social, esta disposición es desarrollada en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, (1996).

La citada ley faculta a las personas que realizan la función de inspección, a ingresar libremente sin previa notificación, en horas de labor, en todo

centro de trabajo sujeto a inspección, agregando, que la persona que ostenta el cargo de Director General, las personas delegadas por ella y las inspectoras e inspectores de trabajo, podrán visitar las empresas o centros de trabajo, con el objeto de investigar las condiciones de seguridad, higiene y previsión en que prestan sus servicios las personas trabajadoras. La ley guarda silencio sobre las inspecciones que deban realizarse en los lugares en que prestan sus servicios las personas que trabajan a domicilio. (Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, 1996).

Sin embargo, la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (2010), aporta una nueva definición de lugar de trabajo, como los sitios o espacios físicos donde los trabajadores y trabajadoras permanecen y desarrollan sus labores.

○ **Salud y Seguridad en el trabajo a domicilio:**

En cuanto a Salud y Seguridad en la labor que realizan las trabajadoras a domicilio es un derecho que reconoce el Convenio 177 (1996). La Recomendación 184 (1996), orienta a los Estados a establecer la obligación de la persona empleadora de informar a trabajadoras y trabajadores, sobre los riesgos que enfrentan al realizar las labores encomendadas, señalar precauciones y facilitar equipo de protección personal.

En la legislación nacional, el Título Tercero del Código de Trabajo (1972) es el que regula lo relativo a los derechos y deberes en relación a los riesgos





profesionales. Sin embargo su Artículo 320 a) excluye expresamente de su aplicación, a las personas trabajadoras a domicilio.

No obstante, en El Salvador se cuenta con una Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (2010) la cual tiene carácter de legislación especial y su objeto es:

[...] establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo, sin perjuicio de las leyes especiales que se dicten para cada actividad económica en particular. (Artículo 1).

Como ya se indicó, esta ley (Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, 2010) establece un concepto más amplio de lugar de trabajo, definiéndolo como “los sitios o espacios físicos donde los trabajadores y trabajadoras permanecen y desarrollan sus labores” (Artículo 7). Por otra parte, establece como ámbito de aplicación “[...] todos los lugares de trabajo, sean privados o del Estado” (Artículo 4). La institución competente de garantizar su cumplimiento y promoción es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de las Direcciones Generales de Previsión Social e Inspección de Trabajo, a quienes se asigna además las funciones de vigilancia, asesoramiento técnico, verificación y sanción para garantizar el cumplimiento de las obligaciones establecidas.

○ Jornada de Trabajo:

En relación a la jornada de trabajo, por ser esta una actividad que se realiza fuera del alcance de la persona

empleadora, el Código de Trabajo de El Salvador no regula su duración; en cambio en el Convenio 177 (1996) y la Recomendación 184 (1996) antes señalados, se establece que el plazo para terminar un trabajo, deberá garantizar que las trabajadoras puedan disfrutar de los descansos diarios y semanal, a fin de garantizar la no realización de jornadas extenuantes e inhumanas con el fin de alcanzar la meta auto establecida y lograr así un pago que garantice su subsistencia.

○ **Salario mínimo para el trabajo a domicilio:**

La Recomendación 184 (1996) insta a los Estados a fijar tasas salariales mínimas para el trabajo a domicilio, con la participación de las personas empleadoras y trabajadoras bajo esta modalidad, preferentemente por medio de la negociación colectiva. El marco jurídico nacional reconoce el derecho fundamental de las personas trabajadoras a domicilio de contar con un salario mínimo oficialmente señalado (Constitución de la República, 1983).

Sin embargo el Código de Trabajo (1972), nuevamente reduce el tenor de la disposición constitucional preceptuando, en su Artículo 73, que es obligación del empleador pagar los salarios en la forma, tiempo y lugar convenidos y fijar en lugar visible en los locales donde proporcionen o reciban trabajo, las tarifas de los salarios a pagar, agrega que en ningún caso podrá ser inferior al salario establecido en la empresa para las personas trabajadoras que desempeñan igual o similar trabajo y en su defecto, al salario vigente para las trabaja-

doras que prestan servicios de igual índole en otra empresa que tenga el empleador en el mismo departamento de la República o el que prevalezca en el indicado departamento para trabajadoras del mismo ramo y de la misma clase de labor, todo de conformidad con lo establecido en el Artículo 415 del mismo Código de Trabajo (1972).

De la lectura de los dos artículos anteriores, considerando que no existe un salario oficialmente establecido para las personas trabajadoras a domicilio y en aplicación del principio prooperario⁹, se puede interpretar que el salario para las personas trabajadoras a domicilio no podrá ser inferior al salario mínimo establecido para el rubro correspondiente a la naturaleza de las labores que realiza.

○ **Vacaciones anuales, días festivos y licencias por enfermedad para el trabajo a domicilio:**

La Recomendación 184 (1996) plantea que es necesario fijar condiciones en las cuales las personas trabajadoras a domicilio deberían disfrutar de días festivos retribuidos, vacaciones anuales remuneradas y licencias por enfermedad pagadas. Como ya se señaló, la disposición constitucional (Constitución de la República, 1983) relativa al trabajo a domicilio establece como regla general que se reconoce a las personas trabajadoras a domicilio una situación jurídica análoga a la

⁹ Todas las normas jurídicas aplicables a las relaciones de trabajo, en caso de duda en cuanto a su sentido y alcance, deben ser interpretadas en la forma que resulte más beneficiosa y más favorable para los intereses de la persona trabajadora.





de las demás personas trabajadoras, tomando en consideración la peculiaridad de su labor. En este sentido, se entienden reconocidos los mismos derechos laborales que al resto de la población trabajadora.

Por su parte el Código de Trabajo (1972) no establece ninguna disposición expresa sobre el derecho al descanso semanal y la vacación anual remunerada en relación a las personas trabajadoras a domicilio, sin embargo, en lo relativo a los días de asueto, el Artículo 195 del citado cuerpo normativo las excluye expresamente de su aplicación.

○ Protección Social del trabajo a domicilio:

Las personas trabajadoras deberían de recibir protección en materia de seguridad social según la Recomendación 184 (1996). En El Salvador, la Ley del Seguro Social (1953) establece en su que:

“El régimen del Seguro Social obligatorio se aplicará originalmente a todos los trabajadores que dependan de un patrono sea cual fuere el tipo de relación laboral que los vincule y la forma que los haya establecido la remuneración. Podrá ampliarse oportunamente a favor de las clases de trabajadores que no dependan de un patrono”. (Artículo 3).

Por lo tanto se debe entender que las personas a domicilio no están excluidas expresamente de este régimen obligatorio.

○ Protección en caso de terminación de la relación laboral para el trabajo a domicilio:

La Recomendación 184 (1996) orienta a los Estados para proteger a las personas trabajadoras a domicilio en caso de terminación de la relación de trabajo. El artículo 41 de la Constitución de la República (1983), establece el derecho de las personas trabajadoras a domicilio a recibir una indemnización específicamente por el tiempo que pierda con motivo del retardo del patrono en ordenar y recibir el trabajo o por la suspensión arbitraria o injustificada del mismo, es decir, que toda persona que trabaje a domicilio tiene el derecho a que se le pague el tiempo que dejó de laborar por responsabilidad del patrono.

A diferencia del derecho que tienen el resto de personas trabajadoras asalariadas a reclamar una indemnización en caso de un despido injustificado, la cual consiste en un salario por año laborado, más las correspondientes prestaciones accesorias, como lo son la vacación y el salario proporcional.

○ Contrato de Trabajo:

De conformidad con el Artículo 71 del Código de Trabajo (1972), toda persona que labore desde su casa tiene derecho a firmar un contrato de trabajo. Se entiende como contrato de trabajo: “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 éstos y mediante un salario” (Artículo 17, Código de Trabajo, 1972); el cual



debe contener los requisitos que establece el Artículo 23 del mismo Código (Código de Trabajo, 1972), entre los que encontramos: Nombre, apellido, sexo, edad, estado civil, profesión u oficio, domicilio, residencia y nacionalidad de cada contratante. Número, lugar y fecha de expedición de documentos de identidad, el trabajo que bajo la dependencia del patrono, se desempeñará, plazo del contrato, fecha en la que se inicia el trabajo, el salario que recibirá la persona trabajadora por sus servicios, formas de pago, nombre y apellido de las personas que dependan económicamente de la persona trabajadora y firmas de los contratantes.

d) Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización

En El Salvador el desarrollo del trabajo en la maquila textil se encuentra regulado a través de lo establecido en la Constitución de la República (1983), el Código de trabajo (1972) y a su vez se encuentra dentro de un régimen especial normado por la Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización (1998). Con el objetivo de promover el desarrollo y establecimiento de zonas francas en el país para la generación de empleo productivo y crear condiciones óptimas de competitividad, en todas las operaciones que realizan las empresas amparadas a tal régimen.

El artículo 29 de dicha Ley (Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización (1998), establece los siguientes derechos: El derecho de asociación, derecho de sindicalización, prohibición de trabajo forzoso o cualquier forma de trabajo compulsivo,

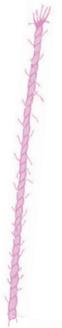
edad mínima para el trabajo de menores, condiciones de trabajo aceptables con respecto a salario mínimo, horas de trabajo, salud y seguridad ocupacional y todas aquellas necesarias para el buen desenvolvimiento de la persona trabajadora en el desarrollo de sus labores, pagar indemnización, aguinaldo y vacación proporcional en la forma y cuantía establecida en el código de trabajo y de prestaciones de carácter laboral a todas las personas trabajadoras que resultaren afectados en caso de cierre total o parcial de la empresa o establecimiento.

Entonces de existir trabajadoras a domicilio en El Salvador y al homologar sus derechos con los de las personas trabajadoras de la maquila textil, se deberá entender que ellas también deberían gozar de los derechos regulados en el artículo 29 de dicha ley (Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización (1998).

e) Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres.

Con el objeto de 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, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente, se aprobó la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (2011).

La Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (2011), define la discriminación como:





[...] toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socio económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole. (Artículo 6, N° 3).

criterio o práctica produzca desventajas para las mujeres respecto de los hombres, aun cuando en su texto no exprese discriminación directa. (Artículo 6, N°3, Lit. b).

Al hacer una interpretación integral de la legislación que regula el trabajo a domicilio, aplicado al caso de las bordadoras, puede notarse que se trata de un marco legal discriminatorio, sobre todo, porque tal como se demostrará en la presente investigación, se trata de un trabajo realizado principalmente por mujeres, en condiciones precarias y sin contar con una ley que efectivamente las proteja.



Esta normativa de segunda generación (Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, 2011) proscribire la discriminación tanto directa como indirecta, definiéndolas de la siguiente forma:

a) Directa: Cuando por razón de sexo, la persona o el colectivo afectado ha sido tratado en desventaja frente al otro. (Artículo 6, N°3, Lit. a).

La Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres (2011) obliga al Estado salvadoreño a incluir en las políticas de empleo las disposiciones contenidas en dicha ley, “a fin de lograr la igualdad en el ejercicio de los derechos laborales de mujeres y hombres” (Artículo 25 Lit. a).

b) Indirecta: Cuando por razón de sexo, una norma, disposición,



IV. Principales hallazgos de la investigación

En este capítulo se analizarán los principales resultados obtenidos de la aplicación de los diferentes instrumentos de investigación.

4.1. Dinámica del trabajo a domicilio



En esta dinámica juegan un papel relevante distintos actores, que intervienen desde su propia naturaleza y que contribuyen a sostener este proceso económico, político, jurídico y social que impacta de manera negativa en el ejercicio de los derechos laborales y sociales de las mujeres bordadoras y beneficia a un determinado sector económico, todo ello con el aval tácito de las instituciones estatales.

Las mujeres en El Salvador se enfrentan a la discriminación en el acceso al

empleo. La industria de la confección, es una de las pocas oportunidades que tienen para insertarse al trabajo remunerado. En este sentido, las estadísticas nacionales (MINEC, 2012) revelan que 192,167 mujeres trabajaban para la industria manufacturera durante el año 2012. A pesar que tienen un nivel educativo promedio; 40,746 de las mujeres tiene entre 7 y 9 años de estudio y 52,747 entre 10 y 11, es decir, 27,45% del total de trabajadoras de maquila, cuentan con estudios a nivel de bachillerato. Las mujeres cons-





tituyen 52.8% de la población y por la falta de otras oportunidades laborales, se ven en la necesidad de emplearse en las maquilas.

Esta dinámica es característica del sistema económico capitalista y patriarcal.

a) Instituciones estatales

Las medidas neoliberales de privatización de los servicios del Estado y la imposición de una dependencia de la economía nacional con respecto a empresas transnacionales, tienen como consecuencia el debilitamiento del papel de los Estados, medidas que lejos de solventar la pobreza de los pueblos, las agudizan mucho más, dejando una gran carga en manos de las mujeres: salarios más bajos, aumento del desempleo, precariedad del trabajo y de la vida. Los ricos se enriquecen más y los pobres se empobrecen, favoreciendo al capital, por encima del trabajo. Las políticas gubernamentales han favorecido más a las empresas que a las trabajadoras.

En este marco, existen graves vacíos en la legislación nacional vigente, referida al trabajo a domicilio. Por una parte, las disposiciones legales que regulan el trabajo a domicilio datan de la década de los 70' (Código de Trabajo, 1972), por lo que no responden a la realidad actual. Por otra parte la Asamblea Legislativa tampoco ha cumplido con el derecho fundamental de garantizar a las mujeres que trabajan a domicilio, una situación jurídica análoga a las demás personas trabajadoras, es decir a gozar de iguales derechos: laborales, sociales y sindi-

cales. Manteniéndolo bajo un régimen especial restrictivo de derechos.

Esta situación empeora debido al papel tolerante e indiferente del Ministerio de Trabajo desde su función de inspección, ya que al no investigar, carece de información sobre el trabajo a domicilio. Como resultado de ello, no se cuenta con cifras oficiales que muestren el número de maquilas que poseen esta modalidad de trabajo; ni el número exacto de mujeres que laboran para las mismas, desde sus casas, ni sobre el incumplimiento de obligaciones y por consiguiente la vulneración de derechos a las trabajadoras.

Como parte de esta investigación se solicitó al Ministerio de Trabajo y Previsión Social información sobre el nombre de las sociedades que contratan los servicios de trabajadoras a domicilio y cifras de cuántas mujeres bordan para dichas sociedades, conforme al registro normado en el Artículo 72 del Código de Trabajo, solicitud que fue evacuada por la Licenciado Ronoel Vela Cea (24 de julio de 2012), quien respondió en los siguientes términos:

"[...] al revisar el registro de sociedades al que se refiere el Artículo 72 del Código de Trabajo se pudo comprobar que no existe registro de sociedades que contraten trabajadoras que realicen trabajo de bordado a domicilio, por lo que no es posible proporcionarle las cifras de cuantas mujeres bordan para dichas sociedades."¹⁰

¹⁰ Ver escrito digitalizado en Anexo 2.



Por otra parte, la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (MINEC, 2012), tampoco incluye esta modalidad de trabajo, por lo que no se puede contabilizar y visibilizar el aporte económico de la fuerza productiva de las bordadoras a domicilio.

Dentro de los principales derechos vulnerados se encuentran: tarifas salariales por debajo del salario mínimo, ausencia de contrato por escrito, irrespeto a derechos laborales, incumplimiento de prestaciones sociales, negación del derecho a la salud y seguridad ocupacional, condiciones de trabajo inadecuadas, sobreexplotación y explotación.

Mujeres Transformando tiene muchos años de acompañar a mujeres y organizaciones de mujeres en la defensa de sus derechos, en este marco gestionó un encuentro entre las bordadoras y la Sra. Rashida Manjoo Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer de las Naciones Unidas, quien se pronunció de la siguiente manera (Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, 2011):

“...También es motivo de gran preocupación la situación de muchas mujeres que trabajan para las maquilas desde sus hogares, sin ningún contrato ni protección social. Varias trabajadoras de las maquilas y representantes de ONG que trabajan para la protección de sus derechos insistieron de manera unánime en la necesidad de que las inspecciones del Ministerio de Trabajo, la única autoridad gu-

bernamental autorizada para realizarlas y para hacer cumplir las normas internacionales, fueran más estrictas y regulares. Hasta la fecha no se ha informado de ningún caso en que se hayan retirado los privilegios de zona franca a las empresas responsables de violaciones de los derechos humanos...” (párr. 32).

Razón por la cual se tiene la certeza que los titulares y representantes gubernamentales conocen que el trabajo a domicilio es una realidad en la sociedad Salvadoreña pero no hay voluntad por hacer cumplir lo regulado en la Constitución, en el Código de Trabajo y las recomendaciones que representantes de organismos internacionales hacen a El Salvador.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2008, citado en Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, 2011) “[...] instó al Gobierno a que vigilara eficazmente las condiciones laborales de las mujeres, sancionara a quienes infringieran los derechos de las mujeres en las industrias maquiladoras y mejorara el acceso de las mujeres a la justicia. (Párr. 33). Exhortación que no se cumple ya que, recién se han aprobado reformas a la Ley de Zonas Francas, uno de los aspectos que Mujeres Transformando y organizaciones aliadas pedían fue la de regular el cumplimiento de los derechos humanos laborales para las bordadoras, sin embargo, los legisladores hicieron caso omiso a dicha solicitud aprobando reformas que sólo



benefician a los dueños de las maquilas en nuestro país.

b) Empresas

Las zonas francas son espacios en los que se desarrolla la producción destinada a la exportación. Además de estar exoneradas de impuestos para la importación de maquinarias, equipos, herramientas o implementos para su funcionamiento, también están libres del Impuesto a la Transferencia de Bienes Muebles y a la Prestación de Servicios (IVA), del Impuesto a la Renta e impuestos sobre activos y patrimonio.

Este ahorro en gastos fiscales se suma al beneficio de reducir los costos en los salarios, ya que la mano de obra es barata, pues no asumen las prestaciones laborales, despiden y desplazan la mano de obra a su antojo.

También cuentan con la estrategia de debilitar la organización sindical, llegando a la represión con el propósito de destruir los sindicatos, para garantizar el control patronal.

En el caso del bordado a domicilio, las empresas se liberan de los costos que implican la seguridad social, impidiendo que las trabajadoras tengan derecho a la salud, sobre todo cuando están afectadas por el trabajo que realizan, negándoles una atención especializada y una pensión, cuando el daño es irreversible.

La disminución de los costos de mano de obra y gastos de producción redundan en el incremento de sus ganancias, pues todo lo que se ahorra y

expropia a las trabajadoras y trabajadores, se los apropia el empleador/a. Cuando el empresario/a necesita bajar aún más los costos de producción, recorta las cargas laborales o despiden trabajadoras/es, siendo las personas trabajadoras quienes cargan con los costos de su voracidad.

Las empresas maquiladoras el sector textil son las que predominan en el país, siendo el 73% de las mismas de origen salvadoreño. Dichas empresas se enfocan al alquiler de servicios de maquinaria y mano de obra, a través de la subcontratación, generalmente por empresarios norteamericanos, de quienes dependen en relación al suministro de materia prima, tecnología para la organización de la producción, control de calidad y los ritmos de trabajo, a excepción de la fuerza de trabajo. (Hernández, s.f.).

El trabajo a domicilio ocurre en este contexto y aun cuando no existe un contrato escrito, las maquilas llevan un registro de las mujeres que les trabajan, aunque no envían la información al Ministerio de Trabajo y de esta manera incumplen con la obligación de registro de las trabajadoras ante dicha institución.

En el país se crea, en noviembre de 2005, la Cámara de la Industria Textil, Confección y Zonas Francas de El Salvador (CAMTEX de aquí en adelante) encargada de promover, representar y apoyar la industria textil a nivel nacional, dicha Cámara cuenta con más de 100 socios dueños de maquilas textiles y no textiles, representados y agrupados en dicha cámara, quienes tienen representación a través de una



Junta directiva conformada por los socios de la misma.

con más de 300 mujeres que laboran desde sus casas.

Actualmente se encuentran ubicadas 7 maquilas con la modalidad de trabajo a domicilio en diferentes Municipios, de tres Departamentos de El Salvador: San Salvador, Cuscatlán y Santa Ana,

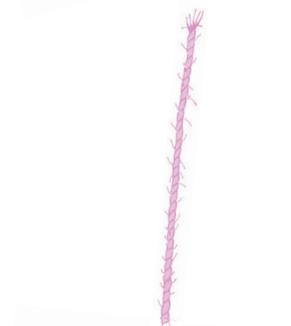
Dos de estas maquilas son Socias de CAMTEX desde el 2010: Handworks S. A de C. V y Jacabi S. A de C. V. En el año 2011 se incorporó Velásquez Soto S. A. de C. V.



Sociedades empleadoras, ubicación, capital de origen y destino de las exportaciones

No.	Nombre de la empresa	Lugar/producción	Capital de origen	País al que exportan
1	Jacabi S.A. de C.V.	San Salvador, Cuscatlán	salvadoreño	Costa Rica, EEUU Japón
2	Handworks S.A. de C.V.	San Salvador, Santa Ana	salvadoreño	EEUU
3	Velásquez Soto S.A. de C.V.	San Salvador	salvadoreño	EEUU
4	Industrias Margareth S.A. de C.V.	San Salvador	salvadoreño	EEUU
5	Konffetty S.A. de C.V.	San Salvador, Cuscatlán	salvadoreño	EEUU, Nicaragua, Reino Unido e Inglaterra
6	Alonso Rochi de Vidri, María Isabel	San Salvador	salvadoreño	EEUU
7	Creaciones Alejandrina	San Salvador	salvadoreño	EEUU

Fuente: Elaboración propia con base en datos obtenidos en: Registro de Comercio del Centro Nacional de Registros, información brindada por las bordadoras, páginas web de las empresas.



Las empresas están ubicadas y tienen la producción en su totalidad en el departamento de San Salvador, dos de las empresas tienen además sede y producción en el departamento de Cuscatlán y otra de ellas en el departamento de Santa Ana.

salvadoreño, sin embargo trabajan para una transnacional extranjera y la producción es para la exportación.

El origen del capital es salvadoreño y el destino de las exportaciones es a EEUU en su mayoría, además a Costa Rica, Japón, Reino Unido e Inglaterra.

Las empresas maquiladoras evaden todo tipo de responsabilidades con las bordadoras dado que no cumplen ninguno de los cinco artículos que regulan esta modalidad de trabajo como: pago de prestaciones sociales, inscribirse en la Dirección General de Inspecciones, proporcionar los materiales en las horas convenidas, pagar en el tiempo convenido, equiparar el salario de las bordadoras con el que se paga dentro de las maquilas.

Estos datos coinciden con los datos a nivel nacional, según los cuales el capital de la mayoría de maquilas es sal-



c) Mujeres bordadoras que trabajan a domicilio



Más adelante se detalla una caracterización socioeconómica de las bordadoras, sin embargo, es importante analizar el rol que ellas ocupan en la dinámica de explotación que se establece con esta modalidad de trabajo.

La principal característica de las mujeres bordadoras a domicilio, es su **invisibilidad**. Este elemento es clave para sostener la dinámica del trabajo a domicilio y se basa en los supuestos siguientes, que han conseguido mantener en el anonimato y la sombra, por al menos dos décadas, a un grupo considerable de mujeres. Estos son: la carencia de un contrato por escrito entre trabajadora y empleador/a; la falta de registro e investigación sobre su existencia en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como, sobre su aporte económico en las cuentas nacionales y finalmente, la desvinculación entre ellas, lo cual debilita su capacidad organizativa y por lo tanto, su potencial reivindicativo de derechos.

Con esta investigación se ha podido constatar que las empresas tienen trabajando en el bordado a domicilio, en los municipios estudiados, a cerca de 300 mujeres, sin contrato, quienes bordan los 365 días del año, cada una producen entre 3 a 10 piezas a la semana.

Efectivamente, las bordadoras desconocen por completo la ubicación de otros grupos en los que las empresas tienen producción, ya que las personas representantes de las empresas maquiladoras les niegan dicha información. Con ello, los grupos están desarticulados entre sí, por lo que no pueden negociar condiciones laborales y sociales, como colectivo, con la empresa y terminan por aceptar la imposición.

Otro rasgo importante que se evidencia con esta investigación, es que se trata de mujeres en situación de pobreza, la cual se profundiza con el trabajo a domicilio, ya que, reciben ingresos por debajo del salario mínimo

establecido para el sector de maquila y además asumen los costos de producción que se ahorran las empresas maquiladoras, es decir, pago de agua, energía eléctrica, salud, subcontratación de mano de obra; etc.

En el caso de las bordadoras, las dobles o triples jornadas, se materializan en su máxima expresión, puesto que el trabajo reproductivo, productivo y en su caso, el organizativo o comunitario, se entremezcla en un solo espacio físico y por lo tanto, las labores de las mujeres no tienen fin. Incluso ellas mencionan que uno de los problemas que enfrentan con el trabajo a domicilio, es la falta de tiempo para realizar otras actividades, entre ellas, las del cuidado, estudios, ocio, etc. Esto es lógico, ya que realizan extensas jornadas laborales, tanto en horario diurno como nocturno, para incrementar sus ingresos generando graves consecuencias para su salud física y mental.

La mayoría de las trabajadoras se ven obligadas a involucrar a todo su grupo familiar en el trabajo del bordado, como ayudantes para poder alcanzar un ingreso que permita cubrir al menos la canasta básica. Según datos oficiales (MINEC, 2012),

“[...] el costo de la CBA [Canasta Básica Alimenticia], en el área urbana, para un hogar tipo promedio de 3.65 miembros es de \$170.9 y de la CBA ampliada es de \$341.9. El costo de la CBA en el área rural, para un hogar tipo promedio de 4.20 miembros es de \$131.4 y de la CBA ampliada es de \$262.8”. (p. 22).

La ayuda puede ir desde decorar las figuras y hacer el cable hasta a elaboración de la prenda completa. Esto implica, en muchos casos, la utilización de mano de obra de niñas y niños. De esta manera se garantiza además, la formación de nueva mano de obra cualificada para las empresas, se naturaliza el trabajo infantil y se perfecciona el ciclo de explotación de varias generaciones de mujeres.

Debido al tipo de trabajo y las condiciones en que lo realizan, las bordadoras están expuestas a riesgos laborales y como consecuencia de ello, muchas se enfrentan a accidentes de trabajo y a enfermedades profesionales. Sin embargo, carecen de seguridad social, por tanto, cuando se enferman tienen que recurrir a las instituciones del deficiente sistema de salud pública que no cuenta con especialistas en medicina del trabajo.

Estar fuera del sistema de seguridad social, tiene como consecuencias, que las enfermedades y accidentes producto del trabajo del bordado a domicilio, no se diagnostiquen, ni registren adecuadamente y por lo tanto, no se generen insumos para establecer políticas públicas sobre salud y seguridad para las bordadoras; las trabajadoras no reciben la atención médica adecuada y se les niega el derecho a recibir una pensión cuando su enfermedad les imposibilita continuar trabajando.

Según la constitución de la República (1983), a toda trabajadora a domicilio se le reconoce una situación jurídica igual a cualquier otra trabajadora, pero dicha disposición no se cumple y un claro ejemplo de esto es el artículo





71 del código de trabajo (1972) el cual establece que “el contrato de trabajo debe constar por escrito” (Artículo 71), este es uno de los derechos que se ha venido vulnerando sistemáticamente desde que surge el trabajo a domicilio.

d) Características generales del trabajo a domicilio



Un elemento que distingue esta modalidad de trabajo a domicilio de otra actividad realizada en la casa, como el trabajo independiente, es que existe una relación de subordinación laboral. Aunque ellas no están todo el día en la maquila, como el resto de mujeres encargadas de unir las piezas bordadas para confeccionar el vestido o prenda, es la maquila la que establece el diseño a bordar, da las instrucciones y entrega el material a las bordadoras, por lo tanto se configura inequívocamente la relación laboral entre maquila y bordadoras a domicilio, ya que existe una subordinación económica y técnica de la trabajadora hacia la persona empleadora “porque se somete a las instrucciones que recibe en la forma que debe de devolver la materia prima que recibe o se expone a que el patrono reduzca o suprima el trabajo encomendado”. (Romero, Castellanos y Vásquez, 2003).



La desvinculación de la empresa con las trabajadoras da inicio, desde el momento en que se hace entrega de los insumos, diseños e indicaciones técnicas, para la realización del bordado, en un lugar externo o ajeno a la empresa, definido por esta última. Frecuentemente estas primeras ac-

tividades se realizan en la casa de una de las bordadoras, a quien la empresa le paga por su utilización, en otros casos la maquila alquila un local o tiene acceso a lugares propios de las Municipales de la zona en la que tienen trabajo. En estos mismos lugares ocurre el fin del proceso de confección del bordado, en el que se supervisa la calidad del mismo y en base al cual se define la tarifa salarial.

El proceso de elaboración del bordado ocurre en el domicilio de las trabajadoras, el cual no reúne condiciones mínimas de salud y seguridad ocupacional, principalmente ergonómicas y de iluminación. Sumado a la presión bajo la cual trabajan para alcanzar las metas, cumplir con los requerimientos de calidad que establece la empresa y lograr mayores ingresos.

Proceso de elaboración de las piezas del bordado del trabajo a domicilio:

■ **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. Como ya se mencionó, 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 9 y 15 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 final de la pieza y limpieza final de la pieza¹¹.
- **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.

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

¹¹ Para conocer el proceso completo Ver en Anexo 1: Instrumentos metodológicos. Literal c).

trabajan, la relación se da a través de un/a supervisor/a representante de la empresa para quien trabajan. Sin embargo un 21% de las bordadoras encuestadas manifiestan tener un vínculo directo con la empresa para quien labora, 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.



Fuente: Elaboración Propia con base en los resultados de la encuesta a bordadoras





■ **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 las trabajadoras es variable ya que depende del número de horas dedicado al bordado y de la cantidad de personas involucradas en el mismo. Sin embargo, se calculó el promedio de la tarifa salarial por pieza en una sub-muestra de 88 mujeres, siendo este de entre \$2,11 y \$2,27.



Según entrevista a profundidad las mujeres bordan entre una y dos piezas al día; y se comprometen a entregar entre 10 y 20 piezas en la semana, para lograr mayores ingresos. Lo que indica que para realizar 20 piezas a la semana necesitan invertir 16 horas diarias. Significa que tendrían un salario mensual de entre \$88.40 y \$90.80 si elaboran 40 piezas en el mes y de entre \$168.8 y \$181.6 si elaboraran 80 piezas en el mes, lo cual tiene elevados costos en términos de salud física y mental para las trabajadoras.

Estos salarios no alcanzan al salario mínimo determinado para la

maquila y confecciones textiles de \$6.50 diario y \$195.00 mensualmente. Estos salarios no llegan al ingreso promedio que perciben las mujeres a nivel nacional que es de: \$281.65 y mucho menos al ingreso promedio de la población ocupada que es de \$305.67.

Otras problemáticas que enfrentan las trabajadoras:

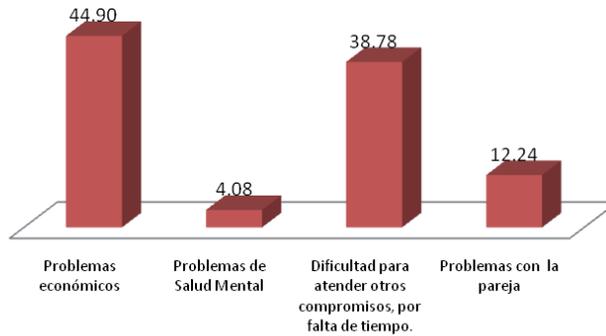
Además de las situaciones descritas anteriormente las trabajadoras enfrentan otras problemáticas, que destacan en el orden siguiente:

- Problemas económicos 44.90%; entre los cuales están: no les alcanza el dinero para mantener a sus hijos e hijas, no tiene luz propia, pago de vivienda, casa hipotecada.
- Dificultades para atender otros compromisos, por falta de tiempo el 38.78%, dificultades para atender a las y los hijos, el trabajo doméstico, y dedicarse a los estudios.
- Problemas con la pareja 12.24%
- Problemas de salud mental 4.08%, depresión, estrés, tristeza por su situación laboral.

Las condiciones en que trabajan las mujeres profundizan los niveles de pobreza, ya que tiene bajos salarios, que les impide cubrir las necesidades básicas de su grupo familiar y las condiciones en que realizan su trabajo son precarias, este ciclo de trabajo les impide desarrollarse y salir de la pobreza.

Al mismo tiempo, demuestra la falsedad de que el trabajo a domicilio permite que las mujeres se dediquen al trabajo reproductivo, en realidad las obliga a que asuman dobles y triples jornadas de trabajo.

Gráfica 2
OTRAS PROBLEMATICAS



Fuente: Elaboración Propia con base en los resultados de la encuesta a bordadoras.

Ilustración de la dinámica del trabajo a domicilio

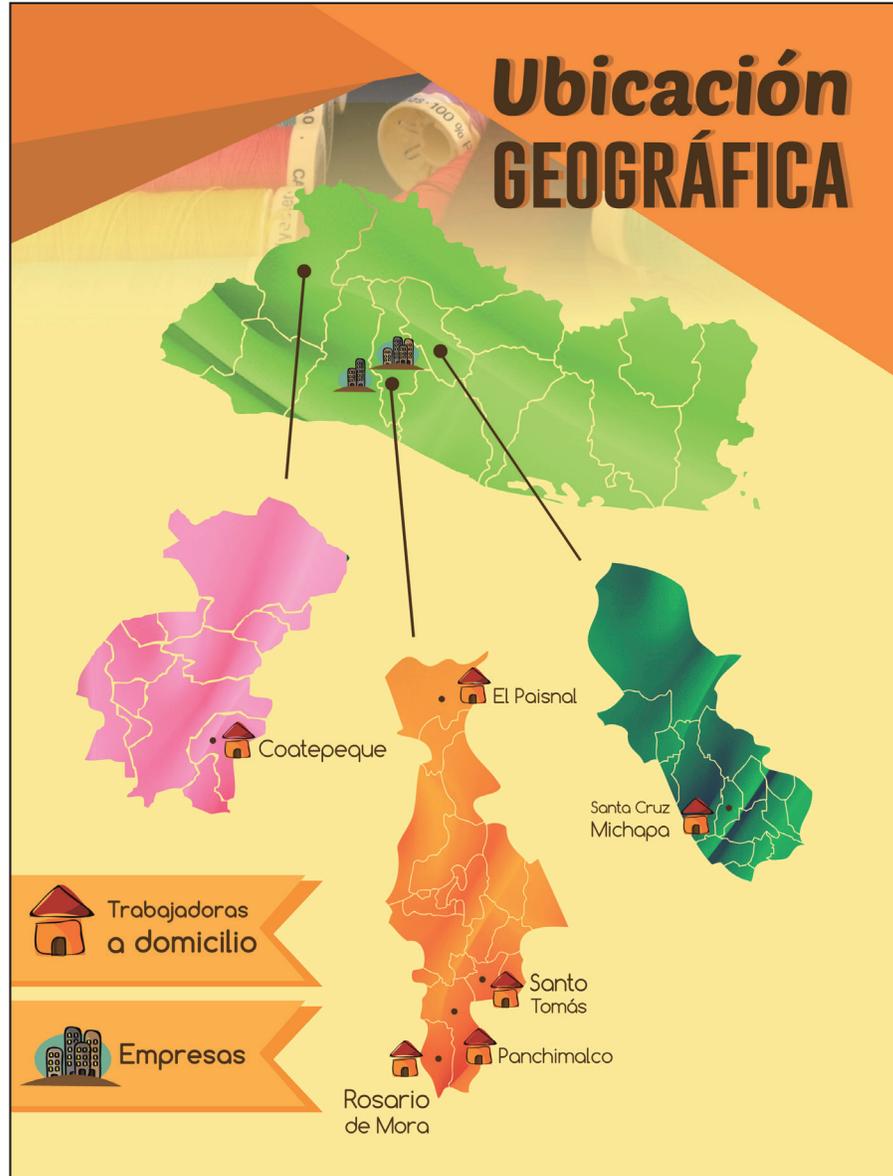


Fuente: Elaboración Propia con base en los hallazgos de la investigación.



4.2. ¿Quiénes son las mujeres bordadoras a domicilio?

a) Procedencia de las mujeres



Fuente: Elaboración Propia con base en los resultados de la encuesta a bordadoras.

El 73,8% de las mujeres encuestadas proceden del Departamento de San Salvador, específicamente de los municipios de Panchimalco (12%), Rosario de Mora (4.9%), Santo Tomás (48.6%) y El Paisnal (8.2%); el 14.2% del Departamento de Cuscatlán, todas ellas procedentes del municipio de Santa Cruz Michapa y el 22% del

Departamento de Santa Ana, todas del municipio de Coatepeque.

La mayoría de mujeres provienen de municipios del departamento de San Salvador, el cual ocupa el segundo lugar en relación al nivel de desempleo a nivel nacional, con una tasa de 6.7%.

b) Edad de las trabajadoras

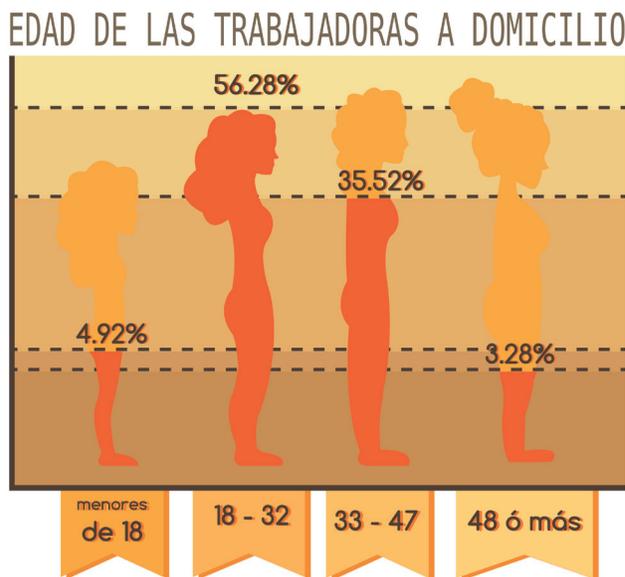
Se puede observar la presencia de un 4,92% de adolescentes trabajando a domicilio. La edad promedio de las trabajadoras es de 34 años. El rango de edades es amplio y va desde los 13 hasta los 58 años, sin embargo, se observa una fuerte presencia de mujeres en edad productiva y reproductiva, de 18 a 32 años. No se registra a ninguna mujer trabajadora adulta mayor.

Llama la atención que un porcentaje de adolescentes, aunque mínimo, sean quienes asumen el rol de trabajadoras a domicilio y no en calidad de ayudantes, de una mujer adulta, que es donde se encuentran mayoritariamente niñas, niños y adolescentes.

El 61.20% son niñas, adolescentes y mujeres jóvenes, entre 13 y 32 años, lo cual coincide con datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples sobre la dificultad que tienen las personas jóvenes para emplearse. Para el año 2012 al caracterizar el desempleo por grupos de edad, puede observarse que el rango de 16 a 29 años registro una tasa de desempleo de 10,6%; a diferencia del grupo de 30 a 44 años que reflejo una tasa del 4,0%, por lo que puede concluirse que el desempleo es mayor en la población más joven.¹²

Otro elemento importante es que la tasa promedio de desempleo nacional es de 6.1%, lo que significa que la tasa de desempleo juvenil de las jóvenes encuestadas es mayor 4,5% que el promedio nacional.

**Gráfica 3
EDAD DE LAS TRABAJADORAS A DOMICILIO**



Fuente: Elaboración Propia con base en los resultados de la encuesta a bordadoras.

¹² Gobierno de la República de El Salvador, Ministerio de Economía, Dirección General de Estadísticas y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2011. Dirección General de Estadísticas y Censos DIGESTYC, Ciudad Delgado, Junio de 2012.

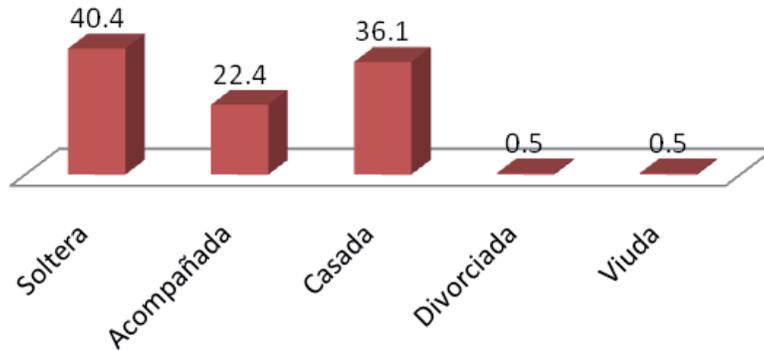


c) Estado Familiar de las trabajadoras

La mayoría (58.5%) de las trabajadoras encuestadas tienen una relación de pareja y las mujeres sin una re-

lación de pareja son el 41.4%. Esta característica difiere mínimamente de las estadísticas a nivel nacional, donde el 54.3% tienen una relación de pareja, frente a un 47% que no la tienen.¹³

Gráfica 4
ESTADO FAMILIAR DE LAS TRABAJADORAS

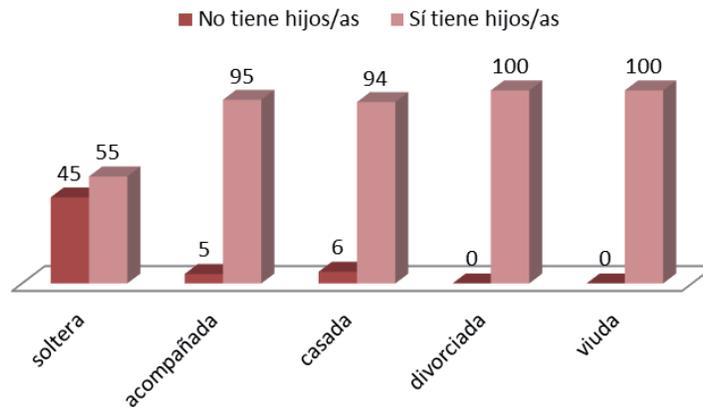


Fuente: Elaboración Propia con base en los resultados de la encuesta a bordadoras.

La mayoría (78.69%) de mujeres consultadas, independientemente de su estado familiar tienen hijos e hijas. El 45% de las mujeres solteras no tienen hijas e hijos. Y únicamente

el 11% de las que tienen pareja no tienen hijas e hijos. El 55% de las solteras son madres. Y el 22,40% del total de trabajadoras a domicilio son madres solteras.

Gráfica 5
RELACION ENTRE MATERNIDAD Y ESTADO FAMILIAR



Fuente: Elaboración Propia con base en los resultados de la encuesta a bordadoras.

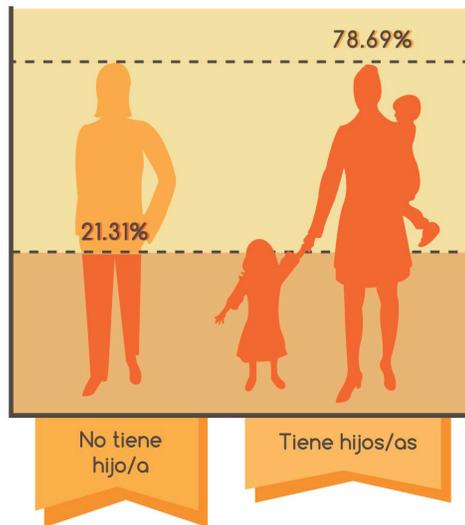
¹³ Asociación Demográfica Salvadoreña. *Encuesta Nacional de Salud Familiar*. FESAL 2008. El Salvador. Febrero 2009.

d) Número de hijas e hijos

El 78.69% de las mujeres bordadoras tienen hijos o hijas. El promedio de hijas e hijos del total de las bordadoras

consultadas es de 1,9 el cual equivale al promedio nacional de hijas e hijos (Asociación Demográfica Salvadoreña, ADS, 2009).

Gráfica 6

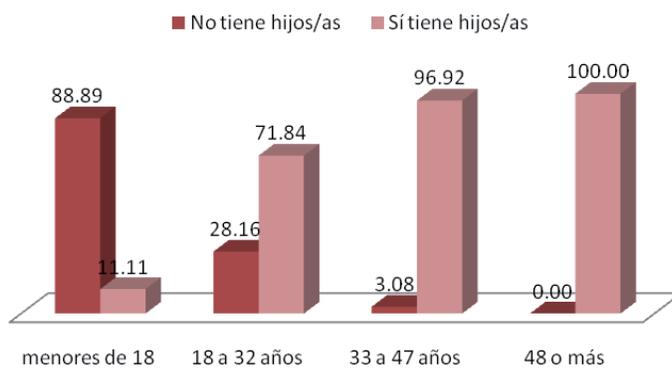


Fuente: Elaboración Propia con base en los resultados de la encuesta a bordadoras.

La mayoría (88.89%) de las mujeres menores de 18 años no tienen hijas ni hijos; por lo que la motivación para trabajar puede estar dada por la necesidad de aportar a la economía del

hogar, dado que los ingresos del grupo familiar no alcanzan a cubrir la canasta básica, por lo tanto se requiere del aporte de todas las personas que la integran.

**Gráfica 7
RELACION ENTRE EDAD Y MATERNIDAD**



Fuente: Elaboración Propia con base en los resultados de la encuesta a bordadoras.



e) Escolaridad de las trabajadoras

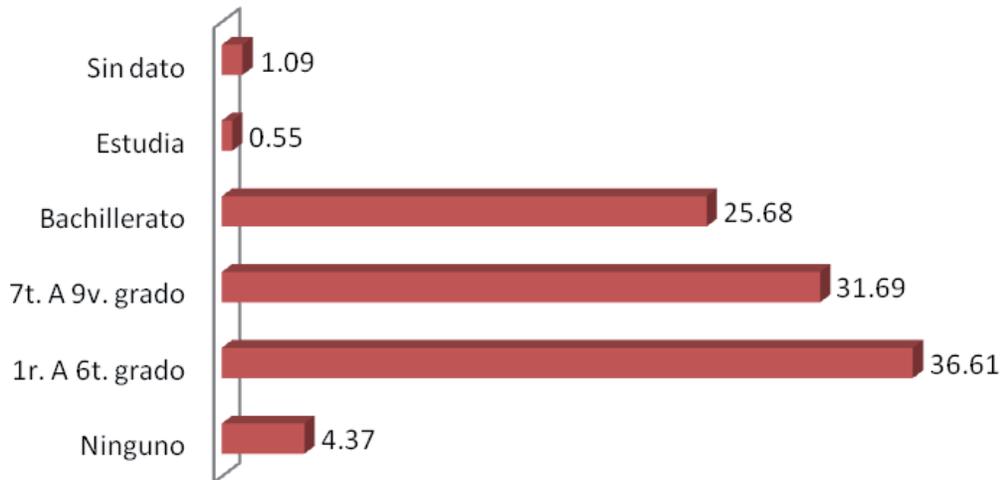
Más de la tercera parte de las trabajadoras (36.61%) cursaron entre primero y sexto grado. Una tercera parte curso entre séptimo a noveno grado (31.69%) y una cuarta parte curso el

bachillerato (25.68%). Un 4.37% no tiene ningún grado aprobado.

El promedio de escolaridad de las trabajadoras encuestadas es de 6,6 años de estudio; el cual supera el promedio de escolaridad de las mujeres a nivel nacional, que equivale a 5.3¹⁴.



Gráfica 8
ESCOLARIDAD DE LAS TRABAJADORAS



Fuente: Elaboración Propia con base en los resultados de la encuesta a bordadoras.

f) Tiempo de dedicarse al bordado

Poco más de la mitad de las bordadoras tienen entre 1 a 5 años de dedicarse al trabajo a domicilio, lo cual puede estar relacionado con que más de la mitad de las bordadoras son jóvenes.

Una tercera parte (33.3%) de las bordadoras tienen entre 6 y 15 años de dedicarse al trabajo a domicilio, lo cual indica que esta modalidad de trabajo ha sido una labor constante por varios años. Y

de estas el 13.1% tienen una década y media de dedicarse a este trabajo.

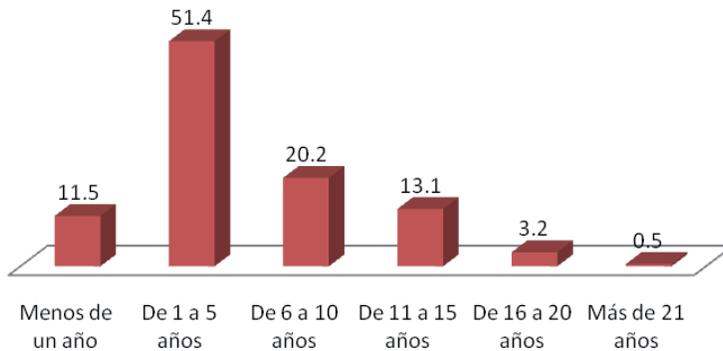
El 3.2% tienen dos décadas de dedicarse a esta labor. Y un 0.5% tiene más de dos décadas, lo cual revela que esta modalidad de trabajo no es de reciente creación, ni utilización.

Se puede inferir que las mujeres jóvenes al no tener acceso a un empleo

¹⁴ Gobierno de la República de El Salvador, Ministerio de Economía. Dirección General de Estadísticas y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2011. Dirección General de Estadísticas y Censos DIGESTYC. Ciudad Delgado, Junio de 2012.

digno, recurren a esta alternativa que les proporciona al menos un ingreso para la sobrevivencia.

Gráfica 9
TIEMPO DE DEDICARSE AL BORDADO



Fuente: Elaboración Propia con base en los resultados de la encuesta a bordadoras.

g) Personas que ayudan en el bordado

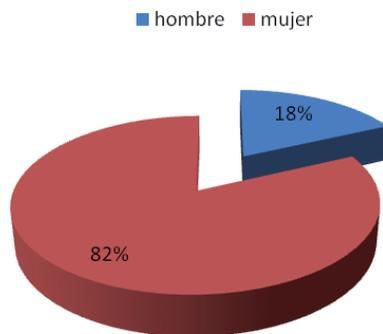
Las y los ayudantes, son aquellas personas que comparten las cuotas de trabajo asignadas a las mujeres entrevistadas, y con quienes, muchas veces aun siendo familiares tienen que compartir parte del salario.

El 44,8% de las trabajadoras a domicilio consultadas, no reciben ayuda para realizar las labores del bordado. Un poco menos de la mitad de las trabajadoras (49,7%) reciben ayuda de una

a dos personas para realizar dicha labor. Un porcentaje reducido (4,4%) de mujeres tiene ayuda de tres a cuatro personas y un mínimo porcentaje (1.1) tiene apoyo de más de cinco personas.

Del total de personas que ayudan a las bordadoras, la mayoría son mujeres (81.97%), solamente un 18.03% de los ayudantes son hombres, principalmente hijos y en menor medida, compañeros de vida.

Gráfica 10
SEXO DE LAS PERSONAS QUE AYUDAN



Fuente: Elaboración Propia con base en los resultados de la encuesta a bordadoras.

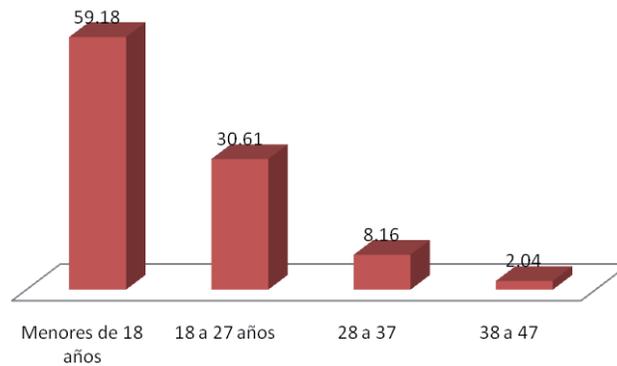


La mayoría (60%) de personas que ayudan son menores de 18 años, el 30% tienen entre 18 a 27 años de edad y el 10% entre 28 y 47 años. Entre los menores de 18 años, destacan 13 niñas y niños menores de 14 años, que constituyen el 26% del total de personas que ayudan. Esta edad es la que la legis-

ción nacional estipula como la mínima para trabajar, siempre y cuando se garantice el respeto de sus derechos y no perjudique el acceso y derecho a la educación, además debe estar autorizado por el Ministerio de Trabajo (Código de Trabajo, 1972 y Ley de Protección Integral de la Niñez (LEPINA), 2009).



Gráfica 11
EDAD DE LAS PERSONAS QUE AYUDAN



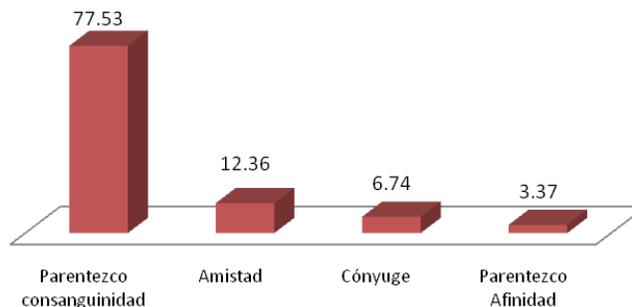
Fuente: Elaboración Propia con base en los resultados de la encuesta a bordadoras.

La mayoría (77.53%) de las personas que ayudan son familiares por consanguinidad, el 12.36% son amigas, conocidas o vecinas, el 6.74% es el conyugue y el 3.37% son familiares por afinidad. Por medio de la investigación cualitativa se conoció, que con la mayoría de estas personas, se comparte el salario, en ocasiones

que llegan a ser el 50% de pago recibido.

Estos datos reflejan que esta modalidad de trabajo es desarrollada como una actividad laboral familiar, que puede ser transmitida como una tradición familiar, las habilidades desarrolladas, por años, incluso décadas de trabajo.

Gráfica 12
RELACION CON PERSONA QUE AYUDA



Fuente: Elaboración Propia con base en los resultados de la encuesta a bordadoras.

4.3. Derechos laborales en la Dinámica del Trabajo a domicilio

Según la Constitución de la República (1983), a toda trabajadora a domicilio se le reconoce una situación jurídica igual a cualquier otra trabajadora, pero dicha disposición no se cumple y un claro ejemplo de esto es el incumplimiento a lo dispuesto en el artículo 71 y 18 del código de trabajo vigente, el cual establece que “el contrato de trabajo debe constar por escrito”.

Este es uno de los derechos que se ha venido vulnerando sistemáticamente a las trabajadoras, desde que surge el trabajo a domicilio; en algunas oportunidades se firman una especie de contrato y no les entregan un ejemplar a ellas, ni el correspondiente al Ministerio de Trabajo.

Se incumple con el mandato constitucional de fijar oficialmente un salario mínimo para las trabajadoras y trabajadores, bajo la modalidad de trabajo a domicilio, contenido en el artículo 41 de la Constitución de la República (1983); ya que no se observa incluido este sector en las respectivas tarifas de salario mínimo en el país (Tarifas Salarios Mínimos, 2013).

Además se irrespeta el artículo 75 del Código de Trabajo (1972), el cual establece que en ningún momento las trabajadoras a domicilio deben tener un salario inferior a lo que resulte de la aplicación del artículo 415 del mismo Código, ya que no existen investigaciones que hagan referencia a las condiciones de trabajo de bordadoras dentro de las empresas maquiladoras, que realicen trabajos similares a las que realizan las trabajadoras a domi-

cilio, ni tampoco se tiene información de las condiciones en que otras trabajadoras, realizan su labor fuera del sector de las maquilas; lo cual es indispensable para poder establecer un salario justo, que dé cumplimiento a la regla establecida en el artículo 415 del Código de Trabajo.

Otra obligación incumplida por las empresas es la de fijar una tarifa de pago y ponerla en un lugar visible para la trabajadora, donde se retira la producción, como lo regula el artículo 73 del Código de Trabajo (1972). En la práctica la tarifa queda a discreción de los y las empleadoras, sin que se les explique a las bordadoras los criterios de pagos. El precio a pagar se da conocer hasta el momento en que se entrega la pieza ya elaborada.

Otro derecho vulnerado es el correspondiente a la indemnización (Constitución, 1983) por el tiempo que pierda la trabajadora con motivo del retardo de la persona empleadora en ordenar o recibir el trabajo o por la suspensión arbitraria o injustificada del mismo, ya que frecuentemente las maquilas retiran la producción a los grupos de bordadoras, cuando éstas reclaman sus derechos.

También se irrespeta la edad mínima para que una persona pueda ejecutar actividades laborales, ya que se registraron niñas, niños y adolescentes realizando tareas en el proceso del bordado, sin contar con autorización y vigilancia del Ministerio de Trabajo. Este hecho no es algo que sea ignorado por los representantes patronales ya que según información obtenida de las mujeres, al finalizar el año también a algunos niños les dan parcialmente el aguinaldo.



A las mujeres bordadoras y a las personas que les ayudan, no se les garantizan ni respetan los derechos humanos laborales, sociales, ni sindicales, como: vacación anual remunerada, aguinaldo, indemnización por despidos injustificados, jornada de trabajo, descanso semanal, derechos

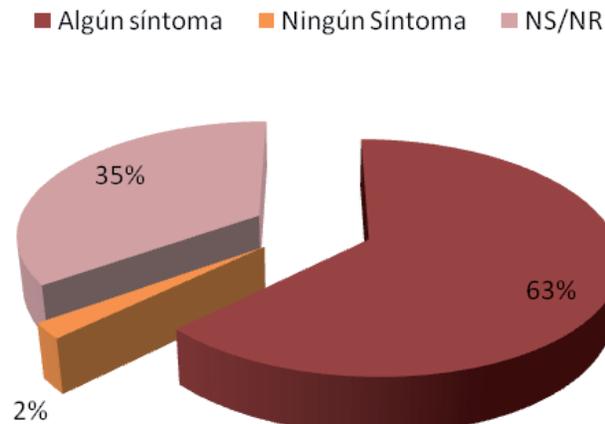
relacionados con la maternidad, incapacidad, pensión por vejez y derecho a un trato digno entre otros. Sus derechos sindicales les son negados, ya que la dispersión geográfica en que las empresas deciden emplear a las trabajadoras es un obstáculo para la organización sindical.

4.4. Derecho a la salud y seguridad en el trabajo

a) Síntomas de los padecimientos ocasionados por el bordado

La mayoría (63%) de las trabajadoras encuestadas presenta algún síntoma; solo el 35% no presenta ningún síntoma.

Gráfica 13
SINTOMAS POR PADECIMIENTOS CAUSADOS POR EL BORDADO



Fuente: Elaboración Propia con base en los resultados de la encuesta a bordadoras.



b) Frecuencia de las molestias

La generalidad de las molestias causadas por el trabajo del bordado, están presentes a lo largo de todos los días. Las molestias que la mayoría de las mujeres padecen diariamente, están ubicadas en: las muñecas (66%), los ojos (58%), las manos y dedos (50%) y en la columna y espalda baja (50%).

Las molestias que la mayoría de las mujeres sienten de tres a cuatro veces por semana, están ubicadas en: piernas y cabeza con 26% y el músculo trapecio, ubicado en la parte posterior del cuello y del tronco 22%.



c) Evolución de las molestias

Se realizaron mediciones en 18 partes del cuerpo, se van a analizar aquellas que aparecen mencionadas con mayor frecuencia por las mujeres. A continuación se va a analizar la evolución de las molestias más significativas, en el transcurso de las horas laborales.



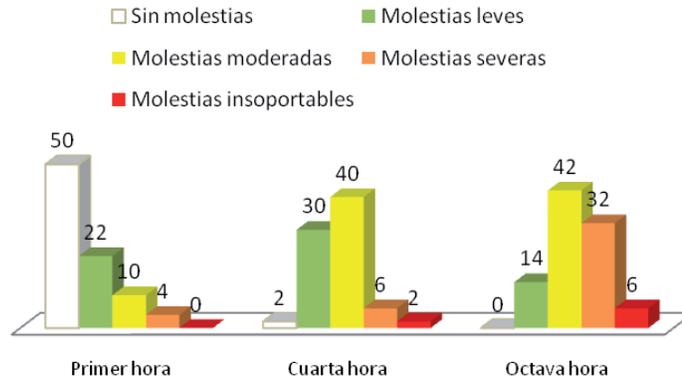
d) Evolución de las molestias en los ojos

La mitad de las mujeres transcurre la primera hora del trabajo sin ninguna molestia. A la cuarta hora las molestias

moderadas pasan del 10% al 40%; y aparece un 2% con molestias insoportables. En la octava hora las molestias severas pasan del 6% al 32% y las insoportables alcanzan el 6%.



Figure 14
EVOLUCION DE LAS MOLESTIAS EN OJOS



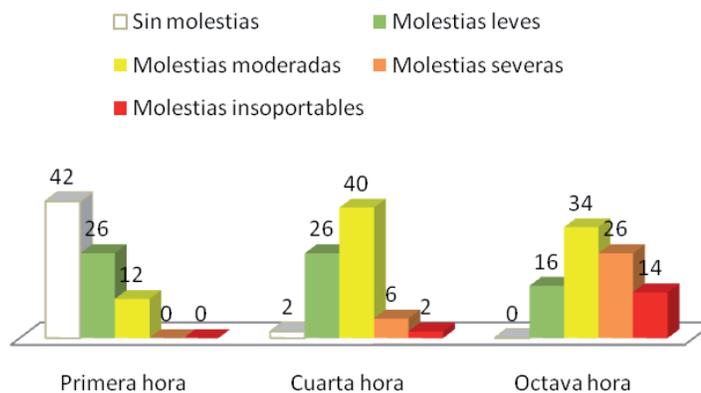
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del Cuestionario de Molestias

e) Evolución de las molestias en la cabeza

En la primera hora un 42% de las mujeres no tiene molestias en la cabeza, sin embargo, la cuarta parte de las mujeres en la primera hora tiene molestias leves y un 12% presentan mo-

lestias moderadas. En la cuarta hora aumentan significativamente las molestias moderadas. Y en la octava se incrementan del 2% pasan al 14% las molestias insoportables.

Gráfica 15
EVOLUCION MOLESTIAS EN CABEZA

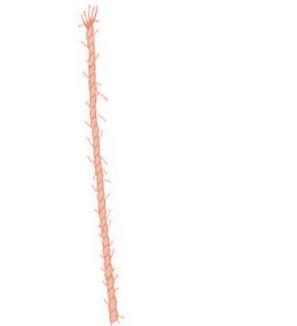
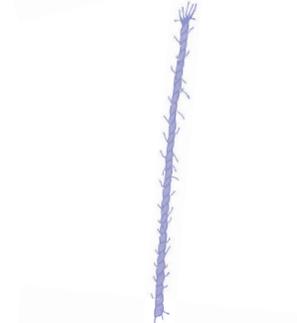


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del Cuestionario de Molestias.

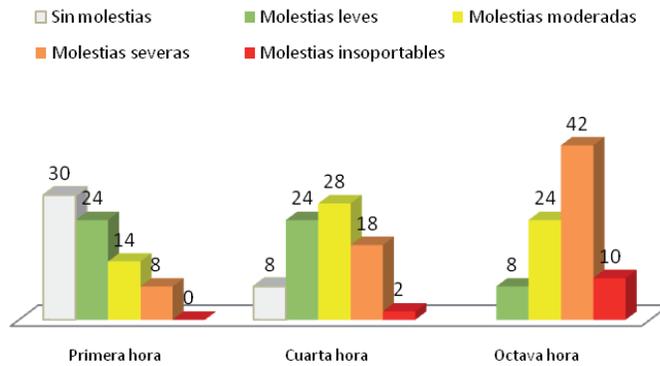
f) Evolución de las molestias en la columna y espalda baja

En la primera hora casi la mitad de las trabajadoras reporta algún tipo de molestias, incluyendo un porcentaje considerable de molestias severas.

En la cuarta hora presentan incrementos, en las molestias moderadas y severas y aparecen molestias insoportables. En la octava hora un poco más de la mitad tiene molestias severas e insoportables.



Gráfica 16
EVOLUCION DE LAS MOLESTIAS EN LA COLUMNA Y ESPALDA BAJA



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del Cuestionario de Molestias.

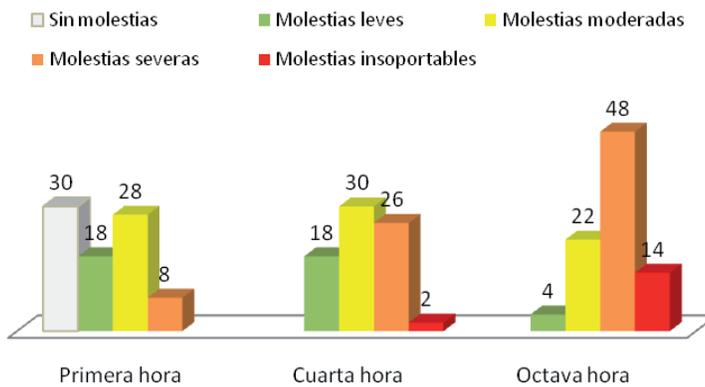
g) Evolución de las molestias en muñecas

En la primera hora más de la cuarta parte de las trabajadoras comienzan su labor con molestias moderadas y una tercera parte sin molestias. En

la cuarta hora las molestias severas incrementan en un 18% y aparecen las molestias insoportables.

Y en la octava hora se incrementan considerablemente, las molestias severas y las insoportables.

Figure 17
EVOLUCION DE MOLESTIAS EN MUÑECAS



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del Cuestionario de Molestias

h) Denominación o alteración a la salud identificada



Según los estudios realizados por los médicos del trabajo, las alteraciones a la salud más presentes en las bordadoras son:

- Varias enfermedades relacionadas con la vista, que son: cansancio, fatiga, pérdida y déficit visual y dilatación ocular.
- El túnel Carpiano.

Estas partes del cuerpo son las que están mayormente implicadas en la realización del bordado. Las molestias se agravan por la falta de condiciones adecuadas para realizar el trabajo, entre ellas: falta de iluminación, condiciones ergonómicas, jornadas laborales extensas, horario nocturno, trabajo monótono y repetitivo, jornadas bajo presión, además de asumir exclusivamente el trabajo reproductivo.

Los estudios realizados por personas profesionales en la medicina

del trabajo, concluyen que tres cuartas partes de la muestras de bordadoras, presentan alteraciones que se derivan de enfermedades.

En el 54% de la muestra se presume que su origen es laboral y en un 20% con certeza el origen es laboral.

Por lo que se puede inferir que la mayoría de enfermedades detectadas, podrían tener un origen laboral.

En el 62% de las bordadoras estudiadas su alteración en la salud influye en el normal desempeño de su trabajo y en el 18% de ellas incrementa el riesgo de accidentalidad.

En el 78% de las trabajadoras estudiadas la realización del bordado puede influir o agravar su alteración en la salud.

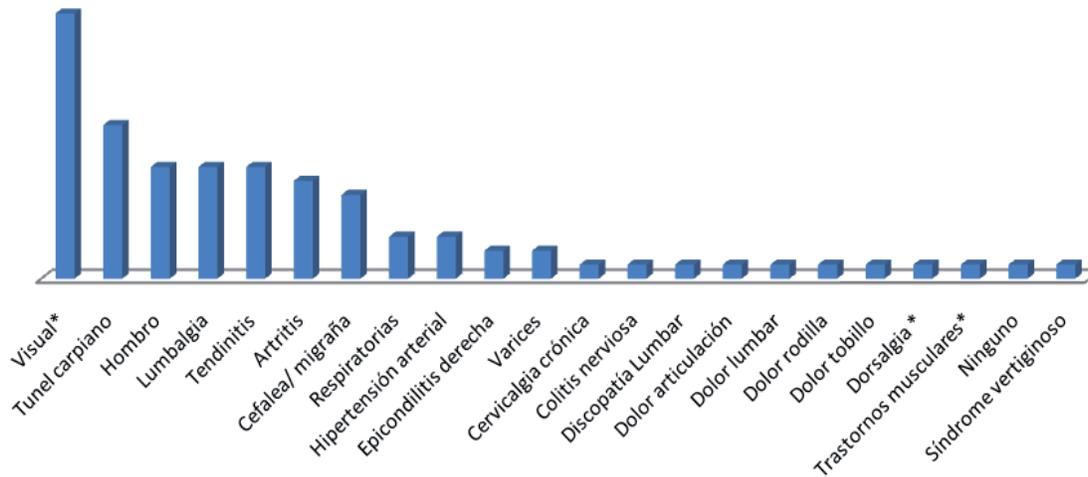
Las recomendaciones más relevantes y reiteradas de las personas profesio-

nales en la medicina para las bordadoras son:

- Evaluación por fisioterapia.
- Disminuir la jornada laboral.
- No trabajar en horarios nocturnos.

- Modificar o corregir los factores de riesgo (por ejemplo: utilización de silla especial, mejorar las posturas para la actividad laboral, ocupar mascarillas y evaluar iluminación del lugar).

Figure 18
DENOMINACION



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del Cuestionario de Molestias

i) Dictámenes médicos del trabajo

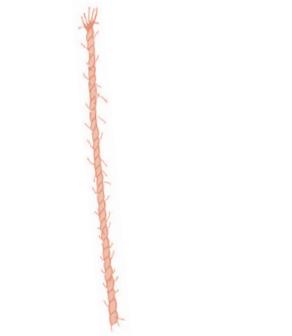
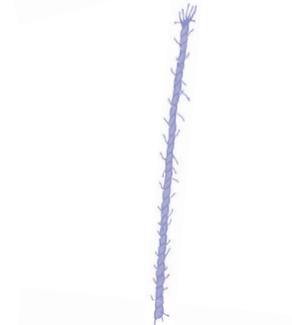
Resultados principales de la evaluación médica ocupacional:

La mayoría de las trabajadoras evaluadas presentaron afecciones físicas relacionadas a su actividad laboral, muchas de ellas contaban con antecedentes de patologías musculo esqueléticas que se exacerbaron al trabajar consecutivamente en el bordado. Muchas de las mujeres evaluadas, se han dedicado de manera ininterrumpida al bordado, algunas desde su adolescencia, incluso desde su niñez.

La situación de pobreza de las mujeres, complica y redonda en su salud, dado que no tienen posibilidades de

acceder a otro tipo de empleo. En algunos casos las mujeres dejaron de trabajar temporalmente por las molestias físicas que les aquejaban, sin embargo por la necesidad económica retornaron al trabajo a domicilio del bordado.

Las patologías detectadas presentes con mayor frecuencia son: las vinculadas al sistema musculo esquelético: tales como: Síndrome del túnel del carpo, Tendinitis del hombro, Osteoartritis cervical y Síndrome de espalda dolorosa baja. Otras relacionadas con los ojos: migraña, trastornos visuales y fatiga visual.



Las causas de estos padecimientos pueden estar dadas porque: Las mujeres cumplen horarios de trabajo que exceden las ocho horas laborales establecidas en el código de trabajo, las jornadas laborales que abarcan los siete días de la semana. Además tienen mala calidad de iluminación, pues muchas mujeres inician sus labores en la madrugada y trabajan hasta altas horas de la noche, por lo que se ven obligadas a usar luz artificial. Para confeccionar el bordado realizan una serie de movimientos repetitivos de muñeca y hombros y no cuentan con equipo ergonómico.

Otro elemento importante es que estas patologías evolucionan de mane-

ra progresiva, en el transcurso de los años, como lo estipulan estándares de reglamentos de salud ocupacional. Por ejemplo: los problemas articulares inician con sensación de dolor, “adormecimiento” de la mano, con pérdida de fuerza de la misma. El síntoma evoluciona progresivamente y se vuelve bastante resistente a analgésico o miorelajantes convencionales.

La tendinitis y osteoartritis cervical contribuye a su origen las posturas rígidas continuas, con pocos periodos de descanso. La lumbalgia o síndrome de espalda dolorosa es originada por malas posturas y falta de alguna silla ergonómica.

Principales resultados de la evaluación realizada por Fisiatra:



Las 20 mujeres evaluadas por la fisiatra, trabajan un promedio de 10 a 14 horas diarias, de lunes a domingo, sin pausa durante la semana, tienen un promedio de diez años de

dedicarse repetidamente al bordado. El promedio de piezas producidas en la semana es de 12 a 14.



El resultado de la evaluación evidenció que el total de bordadoras presentan signos y síntomas físicos de molestias por dolor crónico, que tienen un promedio de más de un año de evolución y que involucra las articulaciones del hombro, codo, muñecas, dedos, así como dolor en el cuello y espalda media y baja.

A diez mujeres se les indicó un estudio específico, para corroborar la existencia del Túnel de Carpo. La mayoría de estas mujeres tenían síntomas como, entumecimiento, calambres, hormigueo, debilidad, y dolor irradiado por arriba de la muñeca, cuyos síntomas estaban presentes por más de seis meses, y relacionados con la actividad del bordado.

Cinco de ellas, presentan lesión del nervio mediano compatible con Túnel del Carpo, probablemente el origen es laboral por el uso repetitivo de la mano y muñeca que realizan durante el bordado, lo cual concuerda con la bibliografía científica mundial.

Sin embargo, el fisiatra recomienda realizar otros estudios de muestreo para determinar de manera objetiva, las causas de la misma.

Las principales recomendaciones de la fisiatra fueron:

- Iniciar un programa de Medicina Física y Rehabilitación, para prevenir o llegar hasta la cirugía de descompresión del nervio mediano, dirigido

a las mujeres diagnosticadas con el Túnel de carpo.

- Iniciar seguimiento médico trimestral para evaluar la mejoría de los síntomas.
- Iniciar proceso de medicación a las bordadoras que tienen síntomas de dolor neuropático incapacitante, por especialistas, para mejorar la calidad de vida y mejorar los síntomas del dolor que presentan.
- Impulsar Programas de prevención de lesiones físicas y el entrenamiento de ejercicios ergonómicos para que se implementen durante la jornada laboral el resto de bordadoras.
- Promover programas de prevención de higiene de columna, a partir de capacitaciones sobre las características del asiento adecuado para realizar la labor de bordado manual que realizan.
- Implementar monitoreo y seguimiento, sobre la integración de las bordadoras a planes preventivos para garantizar la salud y seguridad de las trabajadoras.
- Extender el uso de colirios oftálmicos lubricantes del ojo, para prevenir o tratar el ojo seco.





V. Conclusiones

Las bordadoras a domicilio, se caracterizan por habitar en municipios rurales de la periferia de las ciudades. Sus edades oscilan entre los 13 y 58 años, en su mayoría son mujeres jóvenes. Un poco más de la mitad de las trabajadoras tienen pareja, no obstante un grupo considerable no. Ocho bordadoras de cada diez tienen hijas e hijos con un promedio de 1.9 hijas/os por mujer. Más de una quinta parte son madres solteras. El nivel educativo de las trabajadoras a domicilio es superior (6.6 años de estudio) al promedio de escolaridad de las mujeres a nivel nacional (5.3 años de estudio).

Más de la mitad de las bordadoras tienen entre uno y cinco años de experiencia en el bordado; una tercera parte entre seis y quince y una de cada diez trabajadoras tiene una década y media de trabajar consecutivamente en el trabajo a domicilio.

Cinco de cada diez trabajadoras reciben apoyo principalmente de familiares para realizar el bordado, quienes en su mayoría son mujeres. Más de la mitad de las personas que ayudan son menores de 18 años. Entre las personas menores de 18 años, destacan 13 niñas y niños menores de 14 años, que constituyen la cuarta parte del total de ayudantes.

En general se encontraron similitudes en las características y condiciones de trabajo precario que enfrentan las tra-

bajadoras a domicilio en el país, con la realidad de mujeres que trabajan en la misma modalidad a nivel internacional: mujeres pobres, vinculadas a la industria textil manufacturera, con nivel intermedio de educación, realizando jornadas extensas en condiciones inadecuadas de trabajo, quienes involucran al grupo familiar, principalmente niñas, niños, adolescentes mujeres, a cambio de salarios escasos.

En relación a la legislación laboral, que regula el régimen especial del trabajo a domicilio, se pudo constatar que esta es obsoleta y no desarrolla adecuadamente el mandato constitucional de homologar los derechos de las trabajadoras a domicilio, con el resto de trabajadoras del país. De igual manera no retoma los estándares internacionales, ni el marco normativo en materia de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. El hecho que exista una regulación restrictiva de derechos, coloca a las bordadoras a domicilio en una situación de desprotección legal, que constituye una discriminación por su condición de género.

En este sentido, se identificó que existe una práctica sistemática de violación a los derechos humanos laborales, entre las que destacan: ausencia de contrato por escrito que impide probar la relación laboral; inexistencia de una tarifa salarial oficialmente establecida para el trabajo a domicilio, lo cual provoca y permite la explotación

y expoliación de las trabajadoras, con salarios por debajo incluso, del mínimo establecido para la industria textil. En general las bordadoras no gozan de ningún derecho laboral: jornada de trabajo, días de descanso, vacación anual remunerada, días de asueto, aguinaldo, indemnización por despido, licencias por maternidad, pago de horas extras, entre otros.

La ubicación dispersa de los grupos de bordadoras a domicilio es un elemento que obstaculiza cualquier expresión de organización. De esta manera se limitan los derechos sindicales de las trabajadoras.

El trabajo a domicilio reproduce roles tradicionales de género que impiden a las mujeres avanzar en el logro de la igualdad y la equidad, así como, salir de la pobreza y marginalidad social. El bordado es un trabajo considerado típicamente femenino, por tanto es desvalorizado, lo que se traduce en una remuneración que no es acorde con los esfuerzos humanos que se invierten. Con esta modalidad de empleo se cree que se facilita a las mujeres asumir el trabajo reproductivo, lo cual, en la práctica, es irreal, debido a que la carga laboral exige extensas jornadas de trabajo, que sumadas con el trabajo del cuidado, provoca graves daños en la salud física y mental de las mujeres.

La rentabilidad de las empresas nacionales e internacionales se sostiene en la explotación de las trabajadoras y en la reducción de costos de producción que se obtiene de trasladar la carga a las trabajadoras. Lo cual es

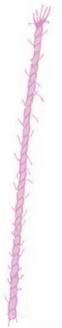
una dinámica típica del modelo económico capitalista globalizado.

La mayoría de las bordadoras de la muestra presentan molestias causadas por el trabajo del bordado, a algunas les altera y a otras les agrava sus padecimientos de salud. Las molestias que les afectan diariamente se ubican principalmente en: muñecas, ojos, manos, dedos y rabadilla. En general las bordadoras comienzan el día con molestias leves que en transcurso del mismo transitan a moderadas, graves e insoportables. Las alteraciones a la salud más presentes en las bordadoras son:

- Enfermedades relacionadas con la vista: cansancio, fatiga, pérdida y déficit visual, dilatación ocular.
- Túnel Carpiano.

Los riesgos laborales que agravan la salud de las mujeres están vinculados con las inadecuadas condiciones laborales en que se realiza el bordado, a saber: falta de iluminación, condiciones ergonómicas inadecuadas, jornadas laborales extensas, trabajo en horario nocturno, actividades monótonas y repetitivas, jornadas bajo presión, además de asumir exclusivamente el trabajo reproductivo.

Las recomendaciones de los especialistas van encaminadas a tomar medidas urgentes en aquellas sintomatológicas que son graves, en algunos casos cambiar de modalidad de trabajo o modificar las condiciones inadecuadas del trabajo, además impulsar una serie de medidas preventivas para asegurar y garantizar la salud de las trabajadoras.





VI. Determinaciones

Frente a los hallazgos sobre la situación de las trabajadoras a domicilio, Mujeres Transformando en alianza con mujeres organizadas nos proponemos:

Con el fin de garantizar el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos laborales de las trabajadoras a domicilio, exigir al Estado:

- La ratificación del convenio 177 (1996).
- Homologar leyes secundarias a lo que establece la Constitución de la República (1983).
- Armonizar la legislación laboral, con las disposiciones de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres (2011).

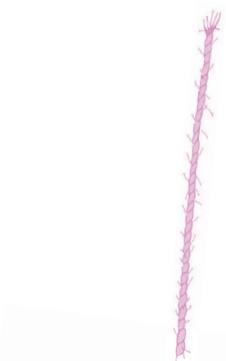
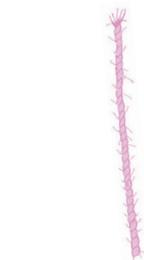
Demandar al Órgano Ejecutivo:

- Investigar y registrar esta modalidad de empleo y sancionar

el incumplimiento de las responsabilidades patronales, que constituyen violaciones a los derechos humanos laborales de las bordadoras.

- Establecer Inspecciones integrales que monitoreen la correcta aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo.
- Que se garantice la cobertura tanto del Seguro Social, como del Sistema de Pensiones a las trabajadoras bajo esta modalidad.

Fortalecimiento a la sujeta política de las bordadoras promoviendo su organización, movilización e incidencia para la demanda del reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos humanos laborales, a través, del fortalecimiento de alianzas a nivel nacional e internacional con trabajadoras a domicilio.



VII. Referencias Bibliográficas

Abramo, L. (Ed.). (2010) Trabajo Decente y Equidad de Género en América Latina. Organización Internacional del Trabajo.

Arias, Patricia. (1998). El trabajo femenino a domicilio ayer y hoy. Sociológica, año 13, (número 37), 78-98. Recuperado de: <http://www.revistasociologica.com.mx/pdf/3704.pdf>

Asociación Demográfica Salvadoreña. (2009). Encuesta Nacional de Salud Familiar. FESAL 2008. El Salvador.

Asociación Servicios de Promoción Laboral. (2010). Flexibilidad laboral y violación a derechos laborales: Principales tendencias. En Grau, A., Molina, N. y ASEPROLA (Ed.). La flexibilidad laboral violenta derechos laborales en Centroamérica, tendencias y casos (pp. 9-14). Centroamérica: Campaña Regional contra la Flexibilidad.

Código de Trabajo (Decreto Legislativo N° 15). (1972). Diario Oficial de la República de El Salvador, N°142, Tomo 236, 1972, 31 de julio.

Constitución de la República. (Decreto Número 38). (1983). Diario Oficial de la República de El Salvador, N° 234, Tomo N° 281, 1983, 16 de diciembre.

Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio (1996). Adoptado en la 83ª reunión de Conferencia Internacional del Trabajo.

Eizagirre, M. y Zabala, N. Investigación-acción participativa (IAP). En Pérez de Armiño, Karlos (Dir.) (2000), Diccionario de acción humanitaria y cooperación al desarrollo, Barcelona: Icaria – Hegoa. Recuperado de: <http://dicc.hegoa.efaber.net/>.

El Salvador, Ministerio de Economía, Dirección General de Estadística y Censos (2012). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. Ciudad Delgado.

Heikel, M.V. (1998). Trabajadoras a Domicilio en Paraguay. Ginebra: Departamento de políticas de desarrollo, Oficina Internacional del Trabajo.





Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/documents/publication/wcms_123595.pdf

Henríquez H., Riquelme, V., Gálvez, T. y Selamé, T., (1998). El trabajo a domicilio en Chile, un tema antiguo y actual: Resultados de una medición nacional. Ginebra: Departamento de políticas de desarrollo, Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/documents/publication/wcms_123593.pdf.



Hernández, R. V. (s.f.). La Maquila en El Salvador. Síntesis de los documentos: Informe laboral 1995. Las Maquilas en Centro América. Recuperado de: http://graduateinstitute.ch/files/live/sites/iheid/files/sites/genre/shared/Genre_docs/3534_Actes1998/15-Eco-Maquilas.pdf

HomeNet. Red de Trabajadoras a Domicilio. Recuperado de: <http://anaclara.tripod.com/docdomi6.htm>



Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, acerca de su misión de seguimiento a El Salvador. (17 a 19 de marzo de 2010) (2011). Consejo de Derechos Humanos, 17º período de sesiones.

Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (Decreto Legislativo No.: 682). (1996). Diario Oficial de la República de El Salvador, N° 81, Tomo N° 331, 1996, 3 de mayo.

Ley de Protección Integral de la Niñez, LEPINA. (Decreto Legislativo N° 839) (2009). Diario Oficial de la República de el Salvador, N° 68, Tomo N° 383, 2009, 16 de abril de 2009.



Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización (Decreto Legislativo N° 405) (1998). Diario Oficial de la República de El Salvador, N° 176, Tomo N° 340, 1998, 23 de septiembre de 1998.

Ley del Seguro Social, (Decreto Legislativo N° 1263) (1953) y publicada en el Diario Oficial No.: 226, Tomo No.: 161, de fecha 1953, 11 de diciembre.

Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (Decreto Legislativo N° 254). (2010). Diario Oficial de la República de El Salvador, N° 82, Tomo N° 387, 2010, 5 de mayo.



Nari, M. (2002) El trabajo a domicilio y las obreras (1890-1918), en Razón y Revolución, nro. 10, primavera de 2002, reedición electrónica. Recuperado de: <http://www.razonyrevolucion.org.ar/textos/revyrr/genero/ryr10-06-Nari.pdf>

Network of Homebased Workers in South Asia. Issues of Homebased Workers. Recuperado de: http://www.homenetsouthasia.net/Issues_of_Homebased_Workers.html.

Recomendación 184 sobre el trabajo a domicilio (1996). Adoptada en Ginebra durante la 83ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Red de Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO, por su sigla en inglés). Home-Based Workers. Recuperado de: <http://anaclara.tripod.com/docdomi6.htm>.

Rojas Soriano, R. (1985) Guía para realizar investigaciones sociales. México: UNAM.

Romero, R., Castellanos, W. y Vásquez, C. (2003). "Estudio de los Trabajadores Sujetos a Regímenes Especiales". Trabajo Monográfico de Graduación no publicado, Universidad Francisco Gavidia, Facultad de Ciencias Jurídicas. San Salvador, El Salvador.

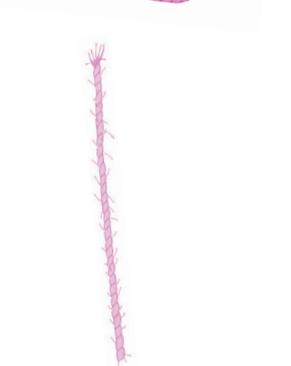
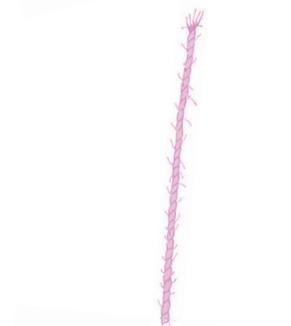
Ruiz, J., Sánchez, Y. y Valero, J. Trabajo doméstico. En Reyes, R. (Dir) (s.f.): Diccionario Crítico de Ciencias Sociales. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de: http://pendientedemigracion.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/T/trabajo_domestico.htm

Tarifas Salarios Mínimos. (Decretos 103, 104, 105, 105) (2013). Diario Oficial de la República de el Salvador, N° 119, Tomo N° 400, 2013, 2 de julio.

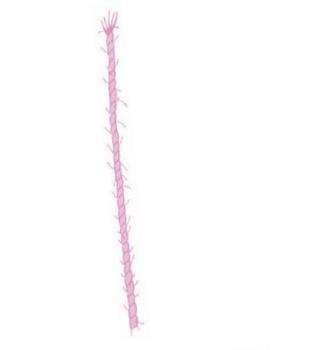
Tomei, M. (1999). El trabajo a domicilio en países seleccionados de América Latina: Una visión comparativa. Organización Internacional del Trabajo.

Verdera, F. (1998). Trabajadoras a Domicilio en Perú. Ginebra: Departamento de políticas de desarrollo, Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/documents/publication/wcms_123596.pdf.

Vicenç, F. A. (2006). Introducción a la investigación en ciencias sociales. Recuperado de: <http://upcommons.upc.edu/e-prints/bitstream/2117/501/1/Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20en%20ciencias%20sociales.pdf>.



Anexos



Anexo 1

Instrumentos metodológicos

a) La encuesta

1. ¿Cuál es el nombre de la maquila para la que usted borda?
2. ¿Cuál es su nombre?
3. ¿Cuántos años tiene?
4. ¿Está casada?
5. ¿Cuántos hijos/as tiene?
6. ¿Desde cuándo está bordando?
7. ¿Cuántas piezas borda al día?
8. ¿En qué horarios borda?
9. ¿Quién le ayuda?
10. ¿Cuánto le pagan por pieza, a la semana?
11. ¿Usted va directamente a dejar las piezas a la empresa?
12. ¿Hasta qué grado curso?
13. ¿Cuáles son los síntomas de enfermedad que usted padece a causa del bordado?
14. ¿Aparte de los problemas de salud, qué otras problemáticas enfrenta en su vida?



b) Cuestionario de Molestias Percibidas durante la Jornada de Trabajo

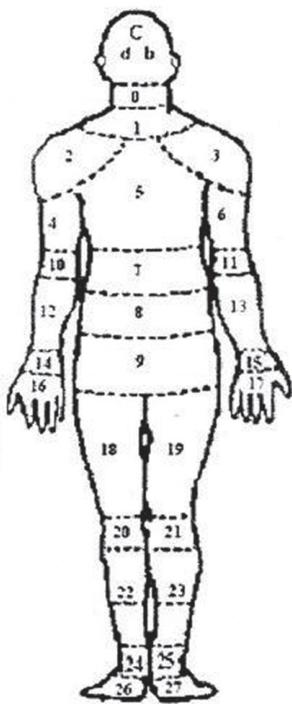
Cuestionario de Molestias Percibidas Durante la Jornada de Trabajo

Nombre	
Institución/Depto.	
Función	

Instrucciones: Lea cuidadosamente las recomendaciones para el llenado del Cuestionario de Molestias Percibidas Durante la Jornada de Trabajo.

En la parte izquierda de la tabla, traslade el número que corresponda de acuerdo a su percepción de molestias durante su turno de trabajo según se detalla en los cuadros siguientes.

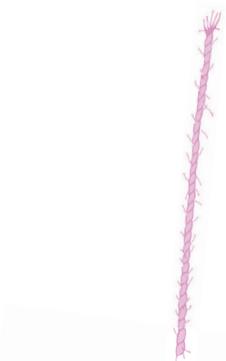
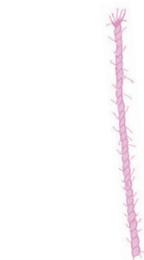
Frecuencia		Evolución	
1	Una a dos veces/semana	1	Sin molestias
2	Tres a cuatro veces /semana	2	Molestias leves
3	Una vez cada día	3	Molestias moderadas
4	Varias veces cada día	4	Molestias severas
5	A lo largo de todos los días	5	Molestias insoportables



Región	Parte del Cuerpo	Frecuencia	Lado					Evolución (Horas)		
			D	I	1*	4*	8*			
d	b	Ojos								
	C	Cabeza								
	0	Cuello								
	1	Trapezio								
	5	Tórax								
	7	8	Rabadilla							
	2	3	Hombros							
	4	6	Brazos							
	10	11	Codos							
	12	13	Antebrazos							
	14	15	Muñecas							
	16	17	Manos y Dedos							
	9		Caderas							
	18	19	Muslos							
	20	21	Rodillas							
	22	23	Piernas							
	24	25	Tobillos							
	26	27	Pies							



c) Grupo Focal



Descripción del proceso de elaboración de piezas		
Tareas	Descripción de los procesos	Duración Aproximada
Limpieza de la pieza de tela plisada o del vestido.	Usando las manos y tijeras, se le quita a la pieza motas e hilos de las orillas. Y se revisa si está manchado. Las piezas para plisarse son impregnadas de una especie de jabón que algunas veces produce alergia respiratoria o dérmica. Cuando se termina la tarea se tiene el inserto o el bishop listo.	10 minutos
Centrado de pliegues	Consiste en contar los pliegues en pares a fin establecer y señalar con una puntada el centro de la pieza. Cuando es un inserto son aproximadamente 84 pares a cada lado y si es un bishop 175. Al terminar el proceso se obtiene el inserto centrado. Este proceso requiere mucha concentración o se tendrá que iniciar el contado otra vez.	10 minutos.
Centrado del primer cable o línea sujetadora	Desde el centro a la izquierda y a la derecha se hace la primera línea de costura para sujetar los pliegues, se hacen tantas puntadas como pliegues tiene la tela . Esta es la base de la pieza. Sobre ella de forma centrada se repartirán las figuras del bordado.	10 a 20 minutos
Cablear	Consiste en hacer la preparación de la tela mediante la costura de entre 5 y 9 líneas horizontales de hilván para que no se deshaga el plisado. El número de puntadas es igual al número de pliegues. El número de líneas horizontales de hilván depende del tamaño del inserto (hay insertos que sólo van en la parte superior del vestido y otros hasta la cintura). El hilván se hace en el revés del inserto.	90 a 130 minutos
Bordado de figura central	Bordado de la figura que va en medio de la pieza. Se va dibujando con puntada de cable (guiándose por los pliegues) y luego se rellena. Se dibuja con hilos aumentando o restando pliegues por lo que es una tarea de concentración. Se cambia de hilos dependiendo de los detalles de la figura (bocas, pelo, vestido, zapatos, ojos, etc.). La figura es tomada de una muestra en papel o tela que las trabajadoras reciben. Las figuras a veces llegan a utilizar hasta 7 colores. Haciendo necesario estar haciendo nudos, cortando y enhebrando hilos. Es también una tarea que requiere de mucho tiempo por los detalles. Algunas figuras se hacen en puntada rococó que implica enrollar 25 veces el hilo en la aguja a medida que se va construyendo el dibujo.	180 minutos (la primera pieza, luego un poco menos)
Bordado de todas las figuras	Consiste en terminar el bordado de todas las figuras y detalles del modelo. A partir de la figura central se distribuyen simétricamente las otras figuras. Suelen ser entre 3 y 5 figuras en insertos y 7 en bishop.	De 4 a 8 horas
Decoración final de la pieza	Consiste en líneas decorativas (en zigzag u otras) arriba y/o debajo de la pieza u otros elementos que lleve.	45 a 75 minutos
Limpieza final de la pieza	Se quita el hilvan y otros hilos sueltos, se revisa que no tenga manchas (si tiene alguna se puede lavar con jabón de baño blanco o quitamanchas). Después de esto está el producto terminado, listo para entregarse y la trabajadora puede empezar otra pieza.	5 a 10 minutos.

Fuente: Documento de Sistematización de Grupo Focal Descripción con fines de Salud Ocupacional "Bordadoras en su domicilio". Elaborado por Mercedes Cañas.

Anexo 2



Ministerio de Trabajo y Previsión Social
EL SALVADOR



San Salvador, 24 de julio de 2012

Licda.
Milagro Noemí Rodríguez Mendoza
Coordinadora Unidad de Ciudadanía para Mujeres
Asociación Mujeres Transformando
Presente.-

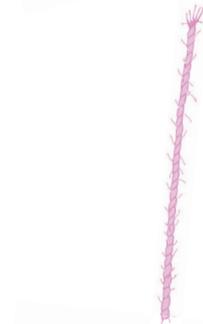
Hago referencia a su nota en la cual solicita el nombre de las Sociedades que contraten los servicios de trabajadoras a domicilio y cifras de cuantas mujeres bordan para dichas Sociedades, conforme al registro normado en el artículo 72 del Código de Trabajo.

En ese sentido tengo a bien hacer de su conocimiento, que al revisar el registro de Sociedades al que se refiere el artículo 72 del Código de Trabajo, se pudo comprobar, que no existen registros de Sociedades que contraten trabajadoras que realicen labores de bordado a domicilio, por lo que no es posible proporcionarle las cifras de cuantas mujeres bordan para dichas Sociedades.

Atentamente,



DIOS UNION LIBERTAD
[Signature]
Lic. Ronoel Vela Cea
Director General de Inspección de Trabajo



Anexo 3

Señoras ONG Mujeres Transformando

Presente

Me remito a ustedes nuevamente en relación al informe que nuevamente se me ha solicitado, relacionado a las pacientes que a las que se le realizó evaluación médica ocupacional y que pertenecían al municipio de Santo Tomas y de Santa Cruz Michapa, respectivamente, durante los meses de septiembre a noviembre de 2012.

Dichas evaluaciones consistieron en una entrevista en el que se hacía énfasis a aspectos propios de su actividad laboral y que tenían que ver con el tipo específico de actividad, el tiempo laborado tanto en horas semanas como en años, se indago también en antecedentes personales, y sociales de cada una de las personas, y luego se les realizó un examen físico pero orientado a las molestias físicas que presentaban las pacientes en cuestión.

Si bien es cierto que se logró percibir que la mayoría de las personas evaluadas tenía afecciones físicas muy relacionadas a su actividad laboral, muchas de estas ya contaban con antecedentes de patologías musculoesqueléticas que se exacerbaban al trabajar continuamente en el bordado. Esto en sí genera un problema porque como ustedes mismos sabrán, la actividad que desarrollan es un fuente importante de ingresos para el núcleo familiar al que pertenecen, de ahí que la actividad se haya estado realizando ininterrumpidamente por varios años, muchas de las personas entrevistadas iniciaron dicha actividad desde su adolescencia o inclusive desde su niñez y si partimos del hecho que son personas que pertenecen a un sector bastante desprotegido de la población y con dificultad para acceder a otro tipo de empleos, la situación se complica aún más, no teniendo otra salida que continuar en dicha labor. En algunos casos se logró percibir que las molestias físicas eran tan importantes que hubo personas que dejaron el trabajo por algún tiempo, pero ante la falta de encontrar un mejor empleo se vieron en la imperiosa necesidad de regresar a dicha actividad.

La verdad es que en sí las patologías más frecuentes detectadas tienen que ver con el sistema musculoesquelético, aunque también fueron detectados problemas de migraña, trastornos visuales y esto podría deberse a los siguientes fenómenos:

Movimientos repetitivos de muñeca y hombros

Horarios de trabajo que exceden las ocho horas laborales establecidas en el código de trabajo

Jornadas laborales que abarcan los siete días de la semana

Falta de equipo ergonómico

Mala calidad de iluminación pues muchas personas inician temprano en la madrugada hasta altas horas de la noche, lo que obliga el uso de luz artificial

En las evaluaciones médicas se logró detectar que las patologías más frecuentes desde el punto de vista osteoarticular o musculoesquelético fueron:



Síndrome del túnel del carpo

Tendinitis del hombro

Osteoartritis cervical

Síndrome de espalda dolorosa baja

En cuanto a afecciones no musculoesqueléticas se encontraron más que todo las relacionadas a migraña y fatiga visual por uso de luz artificial. Todas estas situaciones antes mencionadas tienen que ver con esfuerzos y actividad repetitiva más el trabajo con falta de equipo ergonómico y una buena iluminación.

Todos estos síntomas no aparecen de manera súbita, si no con el correr de los años según estándares encontrados en reglamentos de salud ocupacional, para el caso de los fenómenos articulares las pacientes empiezan adoleciendo de sensación de dolor y a la vez "adormecimiento" de la mano, con pérdida de fuerza de la misma, síntoma que evoluciona progresivamente y se vuelve bastante resistente a analgésico o miorelajantes convencionales. Para el caso de la tendinitis y osteoartritis cervical se debe a posturas rígidas continuas con pocos periodos de descanso lo mismo con la lumbalgia o síndrome de espalda dolorosa por malas posturas y falta de alguna silla ergonómica.

En cuanto a las pacientes que me tocó evaluar pertenecientes al municipio de Santo Tomas (21 personas evaluadas) se encontró que en relación a la edad el rango promedio fue entre los treinta a cuarenta años lo que representó un 42%, en cuanto al tiempo de laborar como bordadoras se halló un promedio de más de diez años en un 61%, en relación a las horas laboradas se encontró que un 52% de las personas evaluadas trabaja más de diez horas diarias en ocasiones con periodos de interrupción relacionados a algún quehacer de sus hogares; en cuanto a los días de la semana la mayoría trabaja de lunes a domingo representando el 80% de la población evaluada. En cuanto a las patologías más frecuentes se halló que el síndrome de hombro doloroso representó el 52% de casos, seguido de los trastornos visuales con el 42% y el síndrome de espalda dolorosa baja que representó el 19% hubo otros diagnósticos asociados a la actividad laboral como el síndrome del túnel carpa, migrañas y cefaleas.

En cuanto al caso del municipio de Santa Cruz Michapa (en donde fueron evaluadas 15 pacientes) se encontró que el rango de edad promedio fue también de entre los treinta a cuarenta años lo que representó el 73% de la población, el tiempo de laborar en la empresa rondaba entre uno a cuatro años lo que representó el 73% de los casos, en cuanto a las horas trabajadas el promedio anduvo entre las seis a diez horas diarias lo que representó el 60% de la población, la totalidad de pacientes trabajaba más de cinco días a la semana; en cuanto a las patologías más frecuentes se encontró el síndrome de espalda dolorosa baja que se halló en el 53% de casos igualmente los trastornos visuales con el mismo porcentaje de incidencia, también se halló de síndrome del túnel carpal, cefalea, cervicalgia, síndrome de hombro doloroso.





En vista de los hallazgos encontrados dichos pacientes fueron referidos para confirmación diagnóstica y posterior seguimiento por parte de médico especialista en fisioterapia.

Ante todos estos hallazgos se puede concluir lo siguiente:

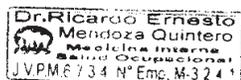
- 1) Que las lesiones de índole musculoesquelética, trastornos visuales y cefalea fueron las patologías que predominaron mayormente en la mayoría de casos, y que están íntimamente relacionadas a la actividad laboral, debida principalmente a los movimientos repetitivos, posturas inadecuadas y sistemas deficientes de iluminación
- 2) Que las largas jornadas de trabajo no solo en horas/día, sino que también en días/semana, con poco o ningún descanso, con falta de esparcimiento y reales incentivos económicos redundan en la aparición o agravamiento de estas y otras enfermedades que pudiesen aparecer con el correr del tiempo
- 3) Que será una tarea muy difícil el modificar del todo principalmente por el hecho que es una fuente de ingresos importante para estas personas y su núcleo familiar.

En cuanto a las recomendaciones que como especialista en salud ocupacional se podrían generar estarían:

- 1) Se deberá sentar con los patronos de estas personas para buscar la mejoría de sus condiciones laborales y de esta forma evitar que las pacientes tengan que cumplir largas jornadas laborales para lograr las metas impuestas por las empresas que las contratan
- 2) Se deberá dar seguimiento médico, principalmente por fisioterapia, oftalmología e incluso neurología para el caso de aquellos pacientes que se les sospecha patologías asociadas a la actividad laboral
- 3) Se deberá monitorear por parte de los miembros de la ONG en un inicio a las personas evaluadas para verificar que tengan seguimiento médico y al mismo tiempo que se les impartan charlas educativas relacionadas a posturas inadecuadas, y toda actividad que puede incidir en la aparición de molestias físicas.
- 4) Se debe interceder ante el Ministerio De Trabajo para verificar las condiciones en las que estas personas laboran
- 5) Procurar que estas personas tengan derecho a seguridad social.

Dr. Ricardo Ernesto Mendoza Quintero

Medicina Interna y Salud Ocupacional JVPM 6734



ONG MUJERES TRANSFORMANDO**PRESENTE:**

Éxitos en sus labores y un feliz año; la presente es para reportar informe de actividad realizada por medicina del trabajo en bordadoras que realizan actividad laboral a domicilio.

Las lesiones de extremidad superior derivadas de microtraumatismos repetitivos son un problema frecuente, existen diferentes factores de riesgo, que son:

- Mantenimiento de posturas forzadas de muñecas y de hombros.
- Aplicación de una fuerza manual excesiva.
- Ciclos de trabajo repetitivos.
- Tiempo de descanso insuficientes; observando que a mayor repetitividad y esfuerzo mayor prevalencia de lesiones.

Las principales lesiones por microtraumatismos repetitivos en las extremidades superiores son:

1. Síndrome del túnel carpiano.
2. Tendinitis.
3. Tenosivitis.

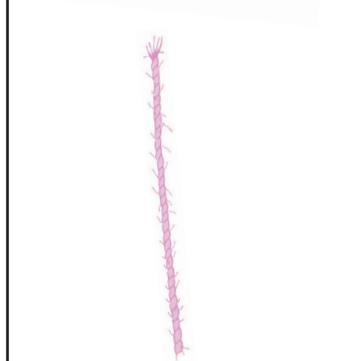
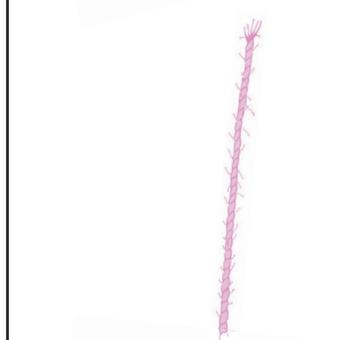
La detección precoz de los primeros signos y síntomas que expresan el sufrimiento neural permite intervenir médica y ergonómicamente antes de que se establezca la lesión, frecuente irreversible y crónica.

En un estadio inicial se caracteriza por la presencia de síntomas sugestivos tales como parestesias en la región correspondiente del nervio, que se origina en reposo y dolor de predominio nocturno. En fases iniciales no existe insensibilidad.

Además otro problema de salud que se presenta en este tipo de personas es la fatiga visual la cual puede deberse a insuficiencia de luminosidad acorde a la tarea que se realiza y que puede acompañarse de cefalea e irritación ocular; es probable que estos problemas ocurran con mayor frecuencia en personas mayores de 40 años. Los síntomas son transitorios y no hay indicación de produzcan daño ocular.

La evaluación médico laboral realizada a bordadoras de los municipios de Santo Tomás, Santa Cruz Michapa y El Paisnal, arrojó los siguientes datos:

En el municipio de Santa Cruz Michapa se le realizó la evaluación a **nueve** personas todas del sexo femenino, edades comprendidas entre los 15 a los 40 años con mayor número





entre los 30 a 40 años; el tiempo de antigüedad realizando esta labor oscilaba entre los 5 a los 20 años y el tiempo dedicado era entre 10 a 15 horas al día repartidos en tiempo diurno y nocturno; los sitios anatómicos mayormente afectados son: a) muñeca(3), b) hombro(3), 3) ojos(3), 4) cuello(2), 5) dedos mano(2); tres personas requirieron evaluación por médico fisiatra quien al evaluarlas encontró los siguientes problemas osteomusculares: a) tendinitis hombro derecho, b) tendinitis hombro izquierdo, c) cervicalgia.

En el municipio de El Paisnal, se le realizó evaluación a **seis** personas todas del sexo femenino, edades comprendidas entre los 20 a los 40 años y mayor número de personas entre los 30 a los 40 años; el tiempo de antigüedad realizando esta labor comprendía en algunas con meses de haber iniciado y otras hasta de 20 años, una de las personas que tenía relativamente poco tiempo de estar laborando como bordadora producto de accidente común presentaba dolor a nivel del hombro pero que se agravaba con el trabajo realizado y el tiempo dedicado era entre 10 a 15 horas al día repartidos en jornada diurna y nocturna; los sitios anatómicos mayormente afectados son: 1) muñeca(3), 2) hombro(2),

3) Cuello (1), 4) ojos (1); tres personas también requirieron evaluación por médico fisiatra quien al evaluarlas encontró los siguientes problemas: a) túnel del carpo bilateral, b) tendinitis derecha, c) tendinitis izquierda, d) hombro derecho doloroso y e) hombro izquierdo doloroso.

Al realizar el análisis trabajo enfermedad se puede concluir lo siguiente:

- a) Que las lesiones osteomusculares, las neuropatías de presión, la fatiga visual y los síntomas manifestados por las personas evaluadas a excepción de la persona que sufrió accidente común son derivadas de enfermedad, que mayormente son de origen laboral cierto, que influyen en el normal desempeño del trabajo e incrementan el riesgo de accidentabilidad y que la alteración puede ser agravada o influida por el trabajo.
- b) Además de considerar el hecho que todas o la mayoría tienen tareas domésticas que realizar y si realizan una pausa del bordado es para realizar actividades de planchar, lavar, cocinar, barrer o trapear e inclusive labores agrícolas n donde se realizan movimientos repetitivos, se manipulan cargas y se adoptan posturas forzadas que son factores de riesgo que agravarían el problema de salud preexistente.

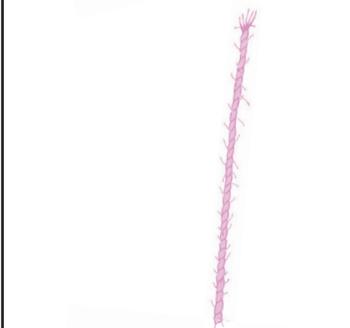
Recomendaciones:

- 1) Evitar o limitar el adoptar posturas forzadas de extensión de hombro, flexión o torsión de muñecas, flexión de cuello laborando en lugares con adecuada iluminación artificial o natural y utilizando mobiliario adecuado como sillas con apoyo brazos o mesas ajustadas a alturas de miembros superiores para colocar materia prima.
- 2) Evitar o limitar realizar movimiento repetitivo de flexión de muñecas, dedos o pinza digital permitiendo pausas de trabajo para realizar ejercicios que ayudan a prevenir neuropatías o lesiones osteomusculares.
- 3) Capacitar sobre factores de riesgo relacionados a actividad laboral así como las consecuencias derivadas de estos con el afán de evitar enfermedades que podrían derivar en invalidez y/o incapacidad.
- 4) Realizar reconocimientos médicos específicos diseñados para detectar lesiones osteomusculares y controlar factores no laborales que son o serían agravantes o productores de las mismas.



Médico del trabajo.

Dr. Miguel Ángel Sánchez Ruiz
MEDICINA DEL TRABAJO
J.V.P.M. 5058





El presente estudio descriptivo ,realizado durante el mes de Noviembre del 2012,se basa en los hallazgos encontrados ,en una muestra de 20 pacientes femeninas, trabajadoras en el bordado manual domiciliario ,cuyas edades en promedio es de 35 años, las cuales me fueron remitidas después de ser evaluadas por especialistas de Medicina del trabajo, por solicitud de la Asociación de Mujeres Transformando.

En cuanto a la evaluación realizada por Fisiatra, a todas las pacientes se les realizo una entrevista y e evaluación medica , y los datos fueron escritos en una hoja medica, especialmente diseñada para realizar dicho estudio, y se encontró lo siguiente

Las 20 mujeres entrevistadas , trabajan un promedio de 10 a 14 horas diarias, de lunes a Domingo, sin pausa durante la semana ,esta actividad la realizan , en promedio , desde hace 10 años y la producción del bordado, es de 12 a 14 piezas por semana.

Se les pidió que relataran y simularan la actividad del bordado manual que realizan, y se identifico que los movimientos realizados es mediante el uso repetitivo de ambos miembros superiores, postura de sedestación que implica la postura de la cabeza en flexión de cuello .

El miembro superior dominante , utiliza repetitivamente el hombro, codo, muñeca y dedos, mediante ,la elevación del hombro ,flexión de codo y de muñeca , el hombro es elevado en promedio más de dos veces en un minuto ,y conlleva también el agarre sostenido e ininterrumpido de la aguja, por un tiempo que va desde dos a seis horas en promedio.

En relación al miembro superior no dominante, su actividad no es pasiva, porque además de sostener la pieza, realiza también movimientos de pronosupinación del codo y muñeca, ambos miembros superiores se mantienen sin apoyo y en el aire, ya que ninguna bordadora cuenta con una silla adecuada, que les permita sostener los antebrazos en postura ergonómica.

Sobre esto mismo, se les interrogo sobre la postura y el tipo de silla que utilizan para realizar el bordado manual, y todas mantienen una postura de sedestación prolongada, en promedio de dos hasta 6 horas, que conlleva mantener el cuello en flexión de 30 grados sostenida , mediante sillas de plástico, las cuales tienen un modelo muy común y son muy comercializadas en nuestro país, y solo una paciente manifestó intercalar sus periodos de bordado ,de la silla a una hamaca.

En el modelo de silla de plástico ,en mención y que es muy común y utilizadas en nuestro país, por su bajo costo ,se identifico que no tienen la ergonomía adecuada ,.para mantener una postura correcta de la columna cervical ni lumbar, además de no poseer apoya brazos, y acojinamiento adecuado para los miembros inferiores ni superiores ,tan necesarios para prevenir lesiones físicas de tipo mecánicas posturales, por la actividad misma del bordado manual.

En cuanto al resultado de la evaluación médica de las 20 bordadoras, se evidencio signos y síntomas físicos de molestias por dolor crónico, mayor de un año de evolución en promedio, que involucraban las articulaciones del hombro, codo, muñecas, dedos, así como ,dolor en el cuello y espalda media y baja.

Razón por la cual, a 10 pacientes se les recomendó realizarles un estudio médico de gabinete para determinar lesión de nervio periférico en las manos, se escogieron solo aquellas que presentaban sospecha clínica de túnel del carpo, y que no tuvieran antecedentes de enfermedades sistémicas conocidas, tales como diabetes, problemas tiroideos hipertensión, entre otras. Además la mayoría tenían síntomas como, entumecimiento, calambres, hormigueo, debilidad, y dolor irradiado por arriba de la muñeca, cuyos síntomas tenían un tiempo mayor de 6 meses, y relacionados con la actividad del bordado.

El resultado del estudio de velocidad de Conducción nerviosa se evidenció, que cinco de ellas, presentaban lesión del nervio mediano compatible con Túnel del Carpo., probablemente de origen laboral por el uso repetitivo de la mano y muñeca, que realizan durante el bordado, esto está en congruencia lo reportado por la literatura científica mundial.

Sin embargo, vale la pena aclarar que hay que realizar más estudios de muestreo, sobre la misma, para determinar de manera objetiva, las causas de la misma.

Por tanto, el presente estudio solo es una muestra de las dolencias físicas que puede generar

La actividad del bordado manual domiciliario, y por ello es necesario realizar las presentes recomendaciones en cuanto a dos enfoques.

Las bordadoras manuales con diagnóstico claro, por velocidad de conducción nerviosa de Túnel del Carpo, se les debe iniciar un programa de manejo conservador, mediante acciones de Medicina Física y Rehabilitación, para prevenir o llegar hasta la cirugía de descompresión del nervio mediano, así como un seguimiento médico, cada 3 meses para evaluar su mejoría de los síntomas. Las que tienen síntomas de dolor neuropático incapacitante, deben ser medicadas, por especialistas, para mejorar la calidad de vida y mejorar los síntomas del dolor que presentan.

En cuanto al resto de las pacientes bordadoras, todas las pacientes deben ser integradas en Programas de prevención de lesiones físicas, así como el entrenamiento de ejercicios ergonómicos implementados durante la jornada laboral que realizan.

Además se les debe integrar a programas de prevención de higiene de columna, así como capacitar sobre las características del asiento adecuado que deben utilizar para realizar la actividad del bordado manual que realizan.

Además se debe hacer un monitoreo y seguimiento, sobre la adherencia de las bordadoras a los planes preventivos instaurados para evitar más casos de dolencias físicas por la actividad misma.

Se les debe insistir, sobre el uso de colirios oftálmicos lubricantes del ojo, para prevenir o tratar el ojo seco, esto debido a la actividad prolongada visual de enfoque, que realizan durante el bordado, que hace que el parpadeo de los ojos, se vea disminuido por lo mismo.

Si se desea realizar una exigencia legal a las empresas contratantes del bordado manual domiciliario, si será necesario confirmar y legalizar un documento, porque así lo exige la Ley de





Prevención de Riesgos ocupacional , pues confirmar la existencia del riesgo ocupacional que conlleva el bordado manual, será mediante la pericia de un Medico del Trabajo, para que sea quien filme o documente, el puesto laboral intralaboral, y verificar los hallazgos encontrados en el presente estudio.

Pero desde el punto de vista personal, mientras se decida las acciones legales a efectuar ,para exigir la pertinencia de Seguridad Social, visibilizar este tipo de trabajo ocupacional , y los riesgos que esta conlleva, hay que iniciar acciones preventivas, de seguimiento y de tratamiento para las bordadoras, que ya adolecen de síntomas físicos , así como incluir a las que no presentan síntomas, para evitarles que lleguen, en un futuro mediático, a tener síntomas de dolor crónico en su miembros superiores o de espalda, y de esa manera no puedan seguir siendo el sustento económico para sus familias que dependen de ellas.

Dra Luz Marina Araujo Serpas

Medico Fisiatra

Especialista en Medicina Física y Rehabilitación

JVPM 4653

D.I.U . 00839312 2

Anexo 4

HANDWORKS, S.A. DE C.V.

FICHA DE DATOS PARA ENTREGAR TRABAJO A BORDAR

Foto

Fecha de inscripción : _____

Primera vez Reincorporación Actualizando datos

Requisito: Llenar esta hoja con los datos que se le piden y entregar fotocopia de documentos personales

Bordadoras(es)

Nombre completo según DUI	_____
No. de DUI	_____
No. de NIT	_____
Estado civil	_____
Dirección completa de donde vive	_____ _____

IMPORTANTE que proporcione esta información:

No de teléfono particular fijo _____

No de teléfono celular _____

Telefonos en caso de emergencia _____

Otros contactos

Nombre del Padre	_____
Nombre de la madre	_____
No de teléfono de sus padres	_____

Nombre de su esposo (sa)	_____
No de teléfono de su pareja	_____

Nombre de vecinos para darle avisos	_____
No de teléfono de su vecinos	_____

Nota aclaratoria: 1) No se hacen pagos parciales por trabajos Incompletos. 2) Las piezas manchadas se desuncuentan para reponer las nuevas

San Salvador, ____ de _____ de 200__

Firma de bordadora: _____

Entregado a Rosa Edith de Bernal el: _____

Firma Supervisor de bordado _____



