

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INTERCONTINENTAL
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DERECHO

**CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES GENERALES QUE
REGULAN EL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL BARRIO LOMA CLAVEL DE
LA CIUDAD DE CAAZAPÁ AÑO 2022**

Antonia Cabrera

Tutor: Abg. Mirta Noguera

Trabajo de conclusión de Carrera presentado en la Universidad Tecnológica
Intercontinental como requisito para la obtención de título de Abogado

Caazapá, 2022

Constancia de aprobación del tutor

Quien suscribe, Mirta De Jesús Noguera con documento de identidad N° 4.567.803, tutor del trabajo de Conclusión de Carrera titulado “Cumplimiento de las disposiciones generales que regulan el trabajo doméstico en el Barrio Loma Clavel de la Ciudad de Caazapá año 2022” elaborado por la alumna Antonia Cabrera Benítez para obtener el título de Abogado hace constar que los mismos reúnen los requisitos formales y de fondo exigidos por la Universidad Tecnológica Intercontinental y puede ser sometido a evaluación y presentarse antes los docentes que fueron designados para conformar la Mesa Examinadora.

En la Ciudad de Caazapá, a los días del mes de septiembre de 2022

A handwritten signature in blue ink, reading "Mirta Noguera", written over a horizontal line.

Firma del tutor

Dedicatoria

Mis padres

Pedro Guido Cabrera
y Petrona Trifina Benítez

Agradecimientos

Dios por protegerme, guiarme y de acompañarme durante todo mi caminar como estudiante, y darme fuerzas para superar todos los obstáculos y dificultades a lo largo de esta apasionante Carrera de Derecho.

Mi familia, por el apoyo, por ser la inspiración y el motor en todo momento de seguir adelante hasta llegar a conseguir este paso tan importante, la de terminar mi carrera.

La Universidad Tecnológica Intercontinental donde gracias a sus buenas predisposiciones y buenos gestos me acogieron para que pueda seguir y culminar mi carrera y así apoyar la educación y preparación de jóvenes y adultos para la vida venidera.

Mi tutora la Abg. Mirta Noguera por su esfuerzo y apoyo incansable, quien con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha ayudado a la elaboración de este trabajo.

Los profesionales maestros que estuvieron compartiendo conmigo sus sapiencias y conocimientos, por su valioso ejemplo y asesoramiento hacia un futuro mejor.

Y por último, gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de esta Tesis.

Tabla de contenido

Constancia de aprobación del tutor.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimientos	iv
Tabla de contenido.....	v
Listas de siglas y abreviaturas	vii
Lista de símbolos	vii
Resumen	2
Introducción.....	3
Planteamiento del problema	4
Preguntas de Investigación	6
Pregunta General	6
Preguntas Específicas	6
Objetivos de la investigación.....	7
Objetivo General.....	7
Objetivos Específicos	7
Justificación	8
Revisión de literatura.....	9
Antecedentes de la investigación.....	9
Antecedentes históricos de trabajo doméstico en Paraguay	12
Rasgo fundamental y definitorio del trabajo doméstico	16
Clasificación Paraguaya de Ocupaciones (CPO).....	17
La normativa de la OIT.....	18
Disposiciones generales que regulan el trabajo doméstico.....	20
Recomendación 85 de la OIT	26

Alcance de la Ley N° 5407/2015 del Trabajo Doméstico, la Ley N° 6338/19	31
Los factores que se tiene en cuenta en el momento de contratar para el trabajo doméstico	34
Ubicación geográfica	34
Sexo y edad.....	35
Tenencia de cédula de identidad.....	36
Estado civil	36
Idioma hablado en el hogar.....	37
Formación académica	38
Condiciones Laborales de los trabajadores domésticos.....	38
Condiciones laborales generales.....	39
Trabajo forzoso	40
Trabajo infantil	41
Discriminación.....	42
Libertad sindical	43
Seguridad y salud ocupacional	43
Constructo de categorías de análisis	45
-Ubicación geográfica.....	45
-Sexo y edad	45
Método.....	47
Presentación, análisis y discusión de los resultados	50
Apéndice	60
Apéndice A. Entrevista aplicada a las trabajadoras domesticas del Barrio Loma Clavel de la Ciudad de Caazapá	60

Listas de siglas y abreviaturas

ONU	Organización de las Naciones Unidas
CDE	Centro de Documentación y Estudios
OIT	Organización Internacional del Trabajo
FLOW	Fondo Holandés para el Liderazgo y las Oportunidades de las Mujeres
PEA	Población Económicamente Activa
Art	Artículo
CPO	Clasificación Paraguaya de Ocupaciones (CPO)
P	Página
Pp	Páginas
Num.	Numero
CN	Constitución Nacional
CTIO	Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades

Lista de símbolos

%	Porcentaje
---	------------

Cumplimiento de las disposiciones generales que regulan el trabajo doméstico
en el Barrio Loma Clavel de la Ciudad de Caazapá año 2022

Antonia Cabrera

Universidad Tecnológica Intercontinental

Nota del autor

Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

Carrera de Derecho, Sede Caazapá

cabreraantobenitez@gmail.com

Resumen

El trabajo realizado se ha fijado analizar el cumplimiento de las disposiciones generales que regulan el trabajo doméstico en el Barrio Loma Clavel de la Ciudad de Caazapá año 2022. Se presenta una noción de las disposiciones generales que regulan el trabajo doméstico; el alcance de la ley N° 5407/15; factores que se tiene en cuenta en el momento de contratar para el trabajo doméstico y la condición laboral de los trabajadores domésticos. El enfoque cualitativo, la técnica aplicada la entrevista grupal mediante grupos de discusión, así también la observación documental, específicamente la revisión bibliográfica. Según lo expuesto los hallazgos fueron los siguientes: las disposiciones que regulan el trabajo domestico son: Constitución Nacional, Convenio Nro. 189 de la Organización Internacional del Trabajo, Ley Nro. 5407/15 del Trabajo doméstico, Ley Nro. 6338/2019, Ley Nro. 6339/19 de empleo parcial. Existen herramientas legales para lograr un mejoramiento de la calidad de vida de las personas dedicadas al empleo doméstico así como establece la ley N° 5407/15. Los factores que se tiene en cuenta en el momento de contratar para el trabajo domestico son: el sexo, la edad, estado civil, la ubicación geográfica y el idioma hablado. La condición laboral de los trabajadores domésticos en el Barrio Loma Clavel esta caracterizado por bajos salarios, ausencia de una remuneración equitativa y justa, falta de prestaciones de seguro social, falta de pago de aguinaldos, falta de goce de vacaciones. Se requieren cambios políticos, legales y culturales para garantizar los derechos de estas personas.

Palabras claves: cumplimientos, condición laboral, trabajadoras domésticas, garantizar, derechos.

Introducción

El trabajo doméstico remunerado es un trabajo digno como cualquier otro, por lo tanto, debe recibir igual trato y las personas que lo realizan deben tener igualdad de derechos con el resto de la población asalariada.

En una sociedad marcada por discriminaciones de sexo y género, históricamente se ha asignado a las mujeres el cumplimiento de las tareas del hogar, así como se espera que los hombres salgan a trabajar para traer el dinero necesario para el sustento familiar. De la misma manera, actualmente recae sobre las mujeres el trabajo doméstico remunerado, que todavía carece de prestigio social y no genera beneficios económicos representativos para quienes lo ejercen.

Hasta ahora, hemos debatido poco al respecto en el Paraguay y esta investigación busca promover una reflexión a partir de datos acerca de la importancia social y la situación legal del empleo en el servicio doméstico. Por su gran relevancia, es preciso que sectores sociales y políticos, como la dirigencia sindical, la clase política, las organizaciones de mujeres y el movimiento campesino, se sientan concernidos por este tema, que reclama mayor consideración.

El método de investigación seleccionado consiste principalmente en la revisión de material bibliográfico, tal como libros, artículos de revista, trabajos finales de graduación, ensayos, legislación nacional e internacional, entre otros; relacionados directamente con el tema en estudio.

Adicionalmente y como material de apoyo se revisarán los recursos disponibles en la Internet que sean de interés y que provengan de fuentes confiables, lo cual permitirá que el resultado final de este trabajo sea fiable y permita al lector formar su propio criterio.

Planteamiento del problema

El trabajo doméstico aunque tiene sus particularidades en cada país, resulta inobjetablemente asociado su surgimiento a condiciones de dependencia, en no pocos casos a la más brutal y cruel esclavitud; esta actividad en el transcurso de su evolución adquirió determinadas peculiaridades conforme al contexto. Durante siglos tal labor, carente de los más elementales derechos, a merced de los caprichos y malos tratos de los empleadores inescrupulosos y de otros miembros de la familia contratante, especialmente incluida la explotación sexual; llega hasta los momentos actuales todavía como una ocupación marginada y desvalorizada, sobre todo en los países subdesarrollados.

La situación del trabajo doméstico remunerado en Paraguay ingresó con fuerza a la agenda pública y social, desde las voces de las trabajadoras domésticas, con el apoyo de diversos sectores. Al ser este un empleo en el que se cruzan diversas variables de discriminación, sus condiciones de menor valor estaban escasamente presentes en el debate público y político. Las mujeres pobres, migrantes del campo a la ciudad, con entradas al empleo doméstico desde muy jóvenes, incluso siendo niñas y adolescentes, eran invisibles ante una sociedad que había acordado explotarlas bajo el manto legal de un trabajo en condiciones especiales. En efecto, en el Código Laboral actual el trabajo doméstico es considerado un tipo de contrato especial, regulado por los artículos del 148 al 156, en los cuales se disminuyen los derechos de las trabajadoras domésticas en comparación con el régimen general de trabajo (Soto Badaui, 2014).

Una de las grandes interrogantes es, ¿Por qué aun cuesta lograr la igualdad del empleo doméstico?, en el que subsisten un sinnúmero de cuestiones desatendidas y algún que otro derecho vulnerado.

Podemos considerar al trabajo doméstico, como relación jurídica individual, generadora de obligaciones y derechos para las partes correspondientes principalmente a partir de la sociedad capitalista. La contemporaneidad demanda justicia para estos trabajadores mediante la promulgación de disposiciones jurídicas reguladoras adecuadamente de la relación laboral que se establece en el ámbito doméstico, para la protección a sus derechos laborales.

No resulta en modo alguno despreciable señalar que particularmente el trabajo en la casa, presenta riesgos psicológicos, por su carácter rutinario y repetitivo, además por el bajo prestigio social y el fallo de muchos miembros de la familia que no

reconocen su contribución al bienestar colectivo; observándose las serias consecuencias de dicho trabajo para el sistema nervioso del organismo, tales como, el estrés y la fatiga visual, padecimientos más comunes de las personas que lo realizan. Por otra parte desde el punto de vista económico está situado con claridad en el mercado de trabajo secundario, donde imperan, los bajos ingresos, las malas condiciones de trabajo, el bajo grado de organización colectiva, los altos índices de economía irregular y de trabajo precario, ya sea temporal u ocasional, y nulas posibilidades de promoción laboral.

Teniendo en cuenta todo lo expuesto precedentemente ha motivado hacer una investigación sobre el tema, ya que es de suma importancia conocer el cumplimiento de las disposiciones generales que regulan el trabajo doméstico.

Preguntas de Investigación

Pregunta General

¿Cómo se da el cumplimiento de las disposiciones generales que regulan el trabajo doméstico en el Barrio Loma Clavel de la Ciudad de Caazapá año 2022?

Preguntas Específicas

¿Cuáles son las disposiciones generales que regulan el trabajo doméstico?

¿Cuál es el alcance de la ley N° 5407/15 del trabajo doméstico?

¿Cuáles son los factores que se tiene en cuenta en el momento de contratar para el trabajo doméstico en el Barrio Loma Clavel de la Ciudad de Caazapá año 2022?

¿Cuál es la condición laboral de los trabajadores domésticos en el Barrio Loma Clavel de la Ciudad de Caazapá año 2022?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Analizar el cumplimiento de las disposiciones generales que regulan el trabajo doméstico en el Barrio Loma Clavel de la Ciudad de Caazapá año 2022

Objetivos Específicos

Describir las disposiciones generales que regulan el trabajo doméstico.

Determinar el alcance de la ley N° 5407/15 del trabajo doméstico.

Identificar, factores que se tiene en cuenta en el momento de contratar para el trabajo doméstico en el Barrio Loma Clavel de la Ciudad de Caazapá año 2022

Determinar, la condición laboral de los trabajadores domésticos en el Barrio Loma Clavel de la Ciudad de Caazapá año 2022

Justificación

Según el Art. 86 de la Constitución Nacional todos los habitantes de la Republica tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas. La ley protegerá el trabajo en todas sus formas y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables. Así también, la ley N° 5407 del trabajo doméstico en su artículo 1 alude que la relación entre el trabajador y el empleador, deriva de la prestación de un trabajo doméstico, se regirá por las disposiciones de la presente ley, sin perjuicio de lo establecido en el Código del Trabajo.

La presente investigación se propone como objetivo sacar a la luz la realidad del cumplimiento de las disposiciones generales que regulan el trabajo doméstico en el Barrio Loma Clavel de la Ciudad de Caazapá. Una primera impresión de la realidad lleva a concebir una percepción de que el trabajo doméstico al constituir una actividad tradicional se parte del supuesto de que la mayoría son (de por sí), de manera innata, capaces de desempeñar las tareas que conlleva. Sin embargo, esta actividad es reconocida según la legislación laboral como una actividad que genera derechos y obligaciones a las partes, por tanto, su inobservancia podrá tener relevancia jurídica.

Por lo manifestado se justifica la importancia y la utilidad de la investigación. La importancia por la realidad a observarse, ya que el trabajo doméstico es considerado como actividad vulnerable. Así también en cuanto a la utilidad se puede tomar como punto de partida para concienciar y sensibilizar, del mismo modo para que las personas afectadas puedan tener un conocimiento claro de los derechos y las obligaciones que genera esta actividad laboral bilateralmente.

Con respecto a los beneficiarios, servirá como fuente de conocimiento para la población en general, así también para las personas involucradas en esta actividad laboral, cabe también mencionar que por los datos que va a generar, podrá servir también para las entidades responsables de velar por los derechos del trabajador para visibilizar la realidad, y si el caso que lo ameritara tomar las medidas correspondientes en garantía de los derechos. La investigación acredita su viabilidad ya que se cuenta con todos los recursos necesarios para llevar a cabo la investigación.

Revisión de literatura

Antecedentes de la investigación

Miret (2016). La relación laboral especial y régimen de protección social del servicio del hogar. Universidad de Valencia. Tesis Doctoral

Para esta investigadora el trabajo doméstico, lejos de ser residual o propio de tiempos pretéritos, es un sector de trabajo emergente, tanto dentro como fuera de nuestras fronteras. Además, es un dato a destacar la evolución creciente en el número de contrataciones incluso en épocas de decrecimiento del número total de afiliados, siendo, por tanto, el único sector que continuó creando empleo a pesar de la crisis.

Con carácter general, el incremento del trabajo doméstico a nivel mundial es debido tanto a factores demográficos, como al progresivo cambio y modernización de las sociedades. En el caso de España, el importante incremento del trabajo doméstico ha venido a responder a la existencia de ciertas deficiencias en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, y en la insuficiente cobertura pública de los servicios de atención a la infancia y de cuidado a las personas ancianas y dependientes. Por ello, la labor de muchos trabajadores domésticos está cubriendo carencias que no han quedado resueltas con la Ley de Dependencia, trabajando en régimen interno largas jornadas.

Es necesario revisar el papel de la autonomía individual en la regulación de la relación laboral especial y establecer medidas de fomento de la autonomía colectiva, debido a la inexistencia de un equilibrio real entre las partes de la relación. Esta es una de las vías por las que apuesta el Convenio 189 de la OIT. Las condiciones particulares en las que se realiza la prestación de servicios de estos trabajadores, efectivamente hacen necesaria una regulación separada de la común en determinadas cuestiones, pero debe también articularse medidas a fin de posibilitar la profesionalización de esta tradicional actividad y su consideración de un verdadero trabajo.

Alfaro y Quiros, 2016. Análisis con perspectiva feminista, de la evolución y alcances de la actual legislación laboral en materia de trabajo doméstico remunerado en Costa Rica. Universidad de Costa Rica. Facultad de Derecho. Tesis para optar al grado de Licenciatura en Derecho.

Para esta investigadora nuestra sociedad está transitando por cambios profundos en las formas de interacción, producto, de la crisis provocada por la distribución de los cuidados; este es un problema social y del sistema, que requiere reconocimiento y atención. En lo social, es necesario comprender el valor del trabajo doméstico para las

familias, para su sobrevivencia y bienestar, tanto del pagado como del no pagado. La desigualdad es clara, sigue habiendo un desfase entre la realidad y la Ley, un ejemplo contundente es la celebración del 8 de marzo, día internacional de 196 la mujer, donde se conmemora a las mujeres que murieron en la lucha por liberarse de horarios de 16 horas diarias; a pesar de esto, esta investigación refleja que las mujeres siguen trabajando jornadas extenuantes.

La regulación jurídica del trabajo doméstico en Costa Rica ha sido lenta, en comparación con la formalización normativa de otras profesiones. Esta no ha respondido, ni responde, a las necesidades particulares de las personas que se dedican a este oficio, históricamente su reglamentación ha obedecido a una lucha dada por las trabajadoras domésticas, pero los legisladores han acatado parcialmente las demandas a sus necesidades, por no existir claridad, ni visibilización de los aportes sociales y económicos de esta actividad. Es necesaria la evaluación y replanteamiento de la legislación actual en materia de trabajo doméstico.

ONU Mujeres (2020), hace alusión que durante la crisis global desatada por la pandemia del COVID-19, las mujeres empleadas en el sector del trabajo doméstico ocupan un lugar crucial dentro de la respuesta por el papel central que juegan en el cuidado de niñas y niños, personas enfermas y dependientes, y el mantenimiento de los hogares, incluyendo la prevención del contagio del virus. Sin embargo, y a pesar de la enorme contribución que su trabajo significa en la vida de muchas personas, también son uno de los principales colectivos afectados por la crisis. Esto se debe, entre otras razones, a la situación de precariedad en el empleo que presenta este sector, caracterizado por bajos salarios y falta de prestaciones sociales para su supervivencia y el sostenimiento de sus familias ante situaciones de despidos o frente a la reducción de sus ingresos.

Por otra parte, el confinamiento ha implicado también que muchas de las trabajadoras domésticas se hayan visto persuadidas/presionadas a pernoctar en sus lugares de trabajo, manteniéndose alejadas de sus familias y sin el descanso adecuado. En el caso de poder desplazarse, la mayoría lo hace utilizando el transporte público, quedando expuestas a contraer el virus y a ser, al mismo tiempo, potenciales transmisoras del mismo dentro de sus hogares. Muchas de ellas incurren también en riesgos adicionales asociados con el uso excesivo de productos de limpieza y la realización de compras sin que se les facilite el equipo adecuado de protección para

garantizar su seguridad. Con frecuencia las trabajadoras domésticas carecen de un acceso adecuado a los servicios de salud, debido en parte por no estar afiliadas a la seguridad social. Esta situación se acentúa particularmente en el caso de las trabajadoras domésticas migrantes que están en situación administrativa irregular quienes, en muchos países, ni siquiera pueden asistir a centros públicos de salud. Por otro lado, según han denunciado los sindicatos de trabajadoras domésticas de algunos países de la región, se han cancelado contratos, y se ha reducido el tiempo de trabajo, con una reducción proporcional del pago.

Esta situación, asociada a la escasa protección social, provoca que muchas de las trabajadoras domésticas hayan quedado sin ningún tipo de ingreso o con ingresos insuficientes para sostener sus necesidades básicas y las de su familia. Según estimaciones de la OIT, el 70,4% de las trabajadoras domésticas están afectadas por las medidas de cuarentena, por disminución de la actividad económica, desempleo, reducción de las horas trabajadas o pérdida de salarios. Frente a esta situación, las medidas de apoyo para compensar la falta de ingresos son indispensables. Esta situación muestra cómo se están incumpliendo las disposiciones del Convenio núm. 189 y muchas de las normativas nacionales adoptadas, por lo que, es fundamental que los gobiernos de la región impulsen medidas para garantizar el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas como parte de las medidas de respuesta a la emergencia sanitaria y la recuperación socio-económica (ONU Mujeres, 2020).

Soto Badaui, (2014). Trabajo doméstico remunerado en Paraguay. Elaborado por el Centro de Documentación y Estudios (CDE), en el marco del proyecto Empoderamiento de las mujeres para luchar contra las desigualdades, con apoyo del Fondo Holandés para el Liderazgo y las Oportunidades de las Mujeres (FLOW).

Para esta autora la situación del trabajo doméstico remunerado en Paraguay ingresó con fuerza a la agenda pública y social, desde las voces de las trabajadoras domésticas, con el apoyo de diversos sectores. Al ser este un empleo en el que se cruzan diversas variables de discriminación, sus condiciones de menor valor estaban escasamente presentes en el debate público y político. Las mujeres pobres, migrantes del campo a la ciudad, mayoritariamente guaraní parlantes, con entradas al empleo doméstico desde muy jóvenes, incluso siendo niñas y adolescentes, eran invisibles ante una sociedad que había acordado explotarlas bajo el manto legal de un trabajo en condiciones especiales.

El empleo doméstico ocupa a un número muy importante de las mujeres del país. Esto se mide a través de la constatación del porcentaje de mujeres de la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada que trabaja como empleada doméstica.

Los datos del 2013 indican que el 7,2% de la PEA ocupada se dedica al empleo doméstico. Sin embargo, el desagregado por sexo muestra que tan solo el 0,9% de los hombres ocupados trabaja en este rubro, mientras que el 16% de las mujeres ocupadas se dedica al mismo.

En cantidades, los porcentajes significan una población total de 235.771 personas dedicadas al empleo doméstico. De éstas, casi 220.000 son mujeres y apenas un poco más de 16.000 son hombres.

Es decir, el 93% de quienes se dedican al empleo doméstico son mujeres. El 7% de hombres que están categorizados como empleados domésticos probablemente corresponda con quienes desarrollan otras tareas que también se incluyen dentro de esta categoría, como jardineros o choferes, empleos más valorados como profesiones específicas.

Antecedentes históricos de trabajo doméstico en Paraguay

Para situar el contexto actual del trabajo doméstico se debe realizar una visión retrospectiva en la historia de la humanidad, asentando esta labor en la esclavitud, en el colonialismo y en otras formas de servidumbre, donde parte de los sectores poblacionales más empobrecidos realizaban actividades domésticas para terceros, siendo estas recompensadas a través de ciertos beneficios, como ser la vivienda, la alimentación, la vestimenta, entre otros. Históricamente, a partir de la división sexual del trabajo, la mujer fue la encargada de realizar las labores domésticas y de crianza, comenzando así a cimentarse las bases de las condiciones de subordinación, sometimiento y precariedad arraigadas en la evolución de estas labores. En el Paraguay se vivió un proceso semejante al mencionado anteriormente, en el cual la necesidad de domesticación de la mano de obra esclava en el periodo prehispánico se constituyó en prácticas sociales e institucionales que precedieron al trabajo doméstico que se conoce en la actualidad. Sometidos a la brutalidad de las imposiciones españolas, los pueblos indígenas se enfrentaban buscando la resistencia al avasallamiento español; pese a esta situación, los colonos capturaban a indígenas, principalmente mujeres, niñas y niños, tomándoles como esclavos a su servicio, correspondiéndoles un aval legal a estas prácticas denominadas encomienda, mita o yanaconato. (López & Soto, 2005)

Según los antecedentes presentados en el informe de Trabajo doméstico remunerado en Paraguay el esclavo debía servir a su amo sin limitación de tiempo, gozando solamente de descanso dominical. Otra forma de sometimiento de la mano de obra era el realizado con las y los adolescentes indígenas, a quienes se les prometía educación a través del trabajo y enseñanza de la lengua castellana a cambio de la realización de las labores domésticas en las casonas. La Declaración de la libertad de vientres en 1842, y la consecuente prohibición de la comercialización internacional de esclavos pueden considerarse como legítimos avances respecto al sometimiento ejercido durante los periodos de esclavitud. Esta Declaración establecía que hijas e hijos de esclavas nacidos a partir de 1843 serían considerados libertos, no obstante, los varones hasta los 25 años de edad aun debían servir a sus patrones y las mujeres hasta los 24 años de edad. La esclavitud en Paraguay fue abolida por Decreto del 2 de octubre de 1869, este decreto vino a abolir absolutamente tan oprobioso sistema de explotación humana, con posterioridad al fin de la esclavitud en Paraguay, se produce una transformación de las viejas instituciones y prácticas coloniales hispánicas en materia de trabajo doméstico en nuevas figuras e instituciones del derecho republicano, aunque en esencia se regularan las mismas relaciones de poder y subordinación.

Luego de la extinción de la esclavitud comienzan a promulgarse leyes de regulación para algunos sectores laborales. Durante el Gobierno del General Bernardino Caballero se sanciona el Reglamento para el Servicio Doméstico, vigente hasta 1903, en que fue parcialmente derogado. La Ley del 8 de julio de 1884, establecía que el empleador tenía la obligación de proporcionar la encomienda era una institución jurídica y social que regulaba las relaciones de explotación de mano de obra entre los señores españoles y los vasallos indígenas. La mitad fue la institución que rigió el trabajo obligatorio de los indígenas libres, la encomienda de yanacona o yanaconato era una servidumbre que se aplicaba a todos los indígenas capturados sin importar el sexo ni la edad, era de por vida y la condición servil se transmitía hereditariamente. En Paraguay los yanaconas fueron totalmente destinados al servicio doméstico en la casa de sus patrones. La libertad de vientres fue un principio jurídico que se implantó en el siglo XIX en las nuevas naciones americanas y en España como parte del proceso que condujo a la abolición de la esclavitud. Consistía en otorgar la libertad a los hijos nacidos de esclavas. Hasta la aplicación de este precepto, el hijo nacido de un esclavo pasaba a formar parte del patrimonio del propietario de su madre. Una vez terminada la

esclavitud el principio cayó en desuso por causa de su propia naturaleza temporal. En Paraguay, el 24 de noviembre del año 1842 se decretó la libertad de vientres. Se prohibió por la misma ley el tráfico de esclavos, tendiéndose con estas medidas a la eliminación progresiva de la esclavitud. Fue la segunda regulación legal laboral, la primera, había sido establecida unos días antes para changadores de los puertos. El reglamento no fijaba salarios mínimos ni jornadas máximas de trabajo, pero sí establecía un registro municipal y obligaba al empleado a contar con una libreta personal de trabajo para determinadas actividades laborales, con datos sobre nacionalidad, nombre, edad, estado civil y clase de ocupación del sirviente, y nombre y domicilio del empleador, estableciéndose de esta forma un registro de trabajadoras domésticas. Lo expuesto hasta aquí denota que desde los inicios de la esclavitud y posteriormente con la reglamentación del servicio doméstico se carece, de garantías, regulaciones y derechos para las trabajadoras domésticas, al no delimitarse las horas de trabajo, retribución, días de descanso, entre otros aspectos necesarios para la garantía del derecho. Posterior a la Ley de 1884, se dieron avances en materia laboral pero que no afectaron al empleo doméstico. Específicamente se establecieron mayores regulaciones en otras áreas laborales como ser la declaración del feriado dominical obligatorio para todo el país (Ley 242 de 7 de julio de 1917), el cual no regía para las trabajadoras domésticas; se reguló la jornada laboral, siendo esta de 8 horas diarias y 48 horas semanales, así como también medidas para el trabajo de mujeres, niñas y niños, la asistencia por maternidad, la asistencia sanitaria, entre otros. (Decreto Ley 2303 del 24 de junio de 1936)

En esta misma línea, Rivarola (2005), destaca que entre 1885 y 1888, las trabajadoras del servicio doméstico percibían la mitad o hasta cinco veces menos del salario de los hombres que realizaban otros trabajos similares como jardinería o choferes. El Código Laboral de 1961 considera el trabajo doméstico con especificidades diferenciadas a las demás áreas de trabajo. De acuerdo a este Código se establece como trabajador doméstico a:

Las personas de uno u otro sexo, que desempeñan en forma habitual y continua, las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación particular o de instituciones de beneficencia pública que no importen lucro para el empleador. Son también trabajadores domésticos, los choferes del servicio familiar. (Art. 144)

Dentro de las disposiciones del mencionado Código se contemplaba la contratación de trabajadoras domésticas sin necesidad de contar con un contrato escrito (art. 45 inc. a); por otra parte, el mismo no estipulaba la retribución del salario mínimo a los prestadores del servicio doméstico, tampoco la duración de la jornada laboral ni los días de descanso. Además, se encontraban exceptuados del derecho a la seguridad social, como ocurría hasta hace poco tiempo. Por otra parte, con la sanción del Código del Menor (Ley 903/81), se contemplaban ciertas normativas que debían regir para menores de 18 años, complementando al Código Laboral vigente de la época (1961), principalmente en el establecimiento de la edad mínima para la contratación de una trabajadora doméstica (15 años de edad, art. 190), la correspondencia de un descanso absoluto de diez horas y de medio día por cada semana laboral concluida (art. 193 inc. c), las vacaciones anuales pagas (art. 197) y la obligación de contar con un registro laboral de menores, entre otras disposiciones. El trabajo doméstico prevalece su origen más antiguo en el ordenamiento legislativo, ya que el sistema de contratación de estos trabajadores se remonta en el tiempo mucho más que los obreros industriales cuyo desenvolvimiento constituye un fenómeno de los dos últimos siglos.

El servicio doméstico no ha evolucionado sino muy lentamente, en tanto que el trabajo industrial ha experimentado en poco tiempo un extraordinario desarrollo. Con este breve recuento histórico del trabajo doméstico en el país, se podría pensar que la falta de garantía de derechos para este grupo de trabajadoras se da a raíz de que en sus inicios no haya sido considerado como un empleo, y por haber pasado de ser una labor infravalorada, normalmente realizada por mujeres en el hogar, a otra también realizada por una mujer, pero a la cual se le debe una remuneración con el nivel de reconocimiento de la anterior, es decir, escaso. En muchos casos la participación activa de las personas con responsabilidades familiares en el mercado de trabajo está supeditada a la presencia de trabajadoras domésticas en sus hogares. En las sociedades modernas genera un gran desequilibrio el hecho de que las tareas del hogar recaigan solo o principalmente sobre las mujeres, cuando en simultáneo ellas han ingresado masivamente al empleo remunerado y enfrentan la doble jornada laboral y la falta de reconocimiento de sus aportes. Por lo expuesto, se pretende ir más allá de la descripción y ahondar en perspectivas futuras de garantía total de derechos, eliminando la subestimación, la explotación, mala remuneración y desprotección a causa de la falta de reglamentación adecuada. (UNFPA, 2013)

Rasgo fundamental y definitorio del trabajo doméstico

Dependiendo de la disciplina que analice la temática pueden encontrarse diferentes definiciones. Antes de abordarlas, es importante destacar que han dejado de utilizarse términos peyorativos como sirviente o muchacha, y han sido remplazados por el concepto de trabajadora, que semánticamente reconoce derechos. Un rasgo fundamental y definitorio del trabajo doméstico es que se realiza en el hogar. Así, según Código del Trabajo:

No se aplicarán las disposiciones de trabajo doméstico a las trabajadoras domésticas que presten servicios en hoteles, fondas, bares, sanatorios u otros establecimientos comerciales análogos; además de las labores especificadas en el artículo anterior, desempeñan otras propias de la industria o comercio a que se dedique el empleador; y realizan sus servicios en forma independiente y con sus propios elementos. (Art.150)

Dicho lo anterior, del mencionado Código, define a trabajadoras domésticas como:

Las personas de uno u otro sexo que desempeñan en forma habitual las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación particular.

Son consideradas trabajadoras domésticas, además choferes del servicio familiar; amas de llave; mucamas; lavanderas y/o planchadoras en casas particulares; niñeras; cocineras de la casa de familia y sus ayudantes; jardineros en relación de dependencia y ayudantes; cuidadoras de enfermos, ancianos o minusválidos; mandaderos; y trabajadores domésticos para actividades diversas del hogar. (Art. 148)

La referencia de desempeño en forma habitual, en la definición anterior, restringe la cobertura de las trabajadoras domésticas con respecto a la duración del empleo. Además es ambigua pues no define si habitual se refiere a tiempo parcial, completo, de forma regular u ocasional (todos los días o algunos), según horarios acordados (por horas, por medias jornadas, por jornadas completas) (UNFPA, 2013).

Por su parte, en el Informe sobre Derechos humanos en Paraguay (1996) se expone una clasificación del trabajo categorizándolo en ejecución que está dirigido a la manipulación de objetos para aumentar su utilidad (limpieza, alimentación, vestido, etc.); gestión: gerenciamiento, delegación de funciones de ejecución, y otras; y

socialización y atención afectiva dirigidas al cuidado no material de quienes integran una familia.

Las modalidades en las que se presenta el trabajo doméstico son con y sin retiro. En este sentido, el trabajo con retiro puede ser contratado a jornada completa o parcial y es aquel que se desarrolla en hogares particulares por una cantidad de horas diarias, pudiendo llevarse a cabo todos los días de la semana o alguno de ellos, sin que implique la pernoctación en el lugar de trabajo.

En cambio, el trabajo doméstico remunerado sin retiro es aquel que se realiza en hogares particulares y en el cual la empleada doméstica reside (pernocta) la mayor parte de los días de la semana en el domicilio del empleador, o sea en su lugar de trabajo. El hecho de que la persona viva en el lugar donde trabaja no la obliga a permanecer en el hogar o acompañar a sus integrantes durante los periodos de descansos diarios o durante las vacaciones anuales.

Al respecto afirma OIT (2010):

Residir y trabajar en el domicilio del empleador repercute notablemente en la movilidad y la autonomía personal del trabajador y puede influir en las decisiones relativas a su futuro, incluida la decisión de fundar una familia. Una de las consecuencias de esta situación es que al alcanzar la edad de la jubilación los trabajadores domésticos pueden no tener los hijos que les proporcionen un apoyo humano o financiero. (p. 17)

Clasificación Paraguaya de Ocupaciones (CPO)

“Se reconoce al trabajo doméstico dentro del grupo 5 que hace referencia a las trabajadoras y los trabajadores de servicios y vendedores de comercios y mercados” (CPO , 2012).

CPO (2012) señala dos categorías esenciales;

El primero hace referencia que las personas que se dedican a los cuidados personales y afines, que incluyen cuidadores de niños, y aquellas que prestan servicios personales a domicilio. El grupo primario 5131 define a las niñeras y celadoras infantiles, como las personas encargadas de cuidar a los niños de sus empleadores y vigilarlos durante sus actividades cotidianas, y considera que entre sus tareas figuran las siguientes ayudar a niñas y niños a bañarse, vestirse y comer; conducir a niñas y niños hasta y desde la escuela o llevarles a pasear o recrearse; jugar con niñas y niños o entretenerles contándoles o leyendo cuentos;

mantener en orden sus dormitorios y lugares de juego; cuidar o vigilar a los escolares durante los recreos, el almuerzo y otras pausas.

El segundo laude a los ayudantes de enfermería a domicilio se ocupa de diversas necesidades y del cuidado individual de personas que requieren tal ayuda en sus propios hogares a causa de trastornos físicos, orgánicos o nerviosos, de invalidez o de su avanzada edad. Las tareas de esta categoría incluyen ayudar a que las personas se acuesten o se levanten de la cama y se vistán como convenga; cambiar la ropa de cama y ayudar a las personas a bañarse o asearse; servir comidas de preparación propia o ajena y ayudar a comer a las personas que necesiten tal ayuda; administrar los medicamentos recetados o velar por que sean tomados o aplicados oportunamente. (p, 2)

La normativa de la OIT

OIT (2016) señala que con el propósito de mejorar las legislaciones nacionales y la práctica de los Estados Miembros en relación con el trabajo doméstico, y así acercarse al concepto de trabajo decente, la OIT adoptó en 2011 el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, (núm. 189), y la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, (núm. 201), los cuales ha pasado a constituir los instrumentos internacionales más relevantes en la materia, en términos de los principios básicos y de los estándares de trabajo mínimos para la actividad.

En particular, el Convenio núm. 189 busca garantizar que las trabajadoras domésticas cuenten con condiciones no menos favorables que las aplicables normalmente a otras categorías de trabajadoras, y reconoce que para alcanzar este y otros objetivos es necesario considerar el contexto de cada país y las características específicas del trabajo doméstico. El referido Convenio define, entre otros aspectos, los derechos básicos de las trabajadoras, los términos y condiciones de empleo, las determinaciones sobre las horas de trabajo, las remuneraciones, las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo, las normas relativas al trabajo infantil y a las trabajadoras domésticas migrantes, así como lineamientos sobre la seguridad social dirigida al trabajo doméstico. También hace hincapié en la importancia de consultar con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, así como con organizaciones representativas de las trabajadoras domésticas y de los empleadores de las trabajadoras domésticas, cuando tales organizaciones existan, a la hora de impulsar cambios dirigidos a modificar los derechos y obligaciones de tales grupos. Dado que el

trabajo doméstico está integrado en su vasta mayoría por mujeres, el Convenio hace una referencia específica a la protección de la maternidad, un tema de particular relevancia para dicho colectivo.

Concretamente, en lo que respecta a la seguridad social, del Convenio núm. 189 establece que todo Estado Miembro:

Deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad. (Art. 14)

En este sentido la OIT (2016) reconoce el derecho de las trabajadoras domésticas de un Miembro que lo ha ratificado en la medida en que así se prevea en la legislación nacional, a beneficiarse de una protección en materia de seguridad social no menos favorable que la que ampara a los trabajadores en general. Por ejemplo, si un sistema de seguridad social cubre prestaciones de enfermedad, las trabajadoras domésticas deberían acceder al mismo derecho, ya sea mediante un régimen general o un régimen especial.

Así, cada Estado tiene cierta flexibilidad, de acuerdo con sus circunstancias nacionales, en cuanto a la manera de ofrecer esa protección a las trabajadoras domésticas, siempre que esa protección sea equivalente a la que disfrutaban los otros trabajadores en general y que haya una progresión hacia una protección equivalente completa. Por ejemplo, es posible imaginar el caso de un Estado que comience por ofrecer una o algunas ramas comprendidas en el sistema de seguridad social, para una zona geográfica, para una categoría de trabajo doméstico, y que luego, progresivamente, extienda esta protección para abarcar todo el conjunto de ramas de la seguridad social, extendido a todo el sector de trabajo doméstico.

En relación con ello, caben dos aclaraciones:

En primer lugar, el Convenio refiere al principio de no menos favorable, con el fin de autorizar la aplicación de un trato que, si bien no necesita ser absolutamente idéntico, debe ser equivalente en sus efectos al que disfrutaban los nacionales. En segundo lugar, se debe adoptar medidas para proporcionar tal protección, podrá hacerlo de manera progresiva. (Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, Art.14)

Disposiciones generales que regulan el trabajo doméstico

La Constitución Nacional (1992), establece claras disposiciones sobre la igualdad de las personas basadas en la dignidad y derechos reconocidos, así como también el acceso a la justicia, a las oportunidades en la participación y la igualdad ante las leyes, que en su conjunto recalcan la paridad entre hombres y mujeres en derechos civiles, políticos, sociales y económicos (Art. 46, 47 y 48).

En particular, sobre la igualdad de las personas se establece que;

No se admiten discriminaciones y que el Estado removerá los obstáculos e impedirá los factores que las mantengan o las propicien, aspectos que hasta la fecha y como se verá en el presente informe no están totalmente garantizados para las trabajadoras domésticas. (Constitución Nacional, 1992, Art. 46)

Del mismo modo la Constitución Nacional (1992) protege y promueve la educación, fomentando la capacitación para el trabajo (Capítulo VII). Dedicó su Capítulo VIII, Sección I a los derechos laborales, según el cual:

Todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas. La ley protegerá el trabajo en todas sus formas, y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables. (Art. 86, p. 58)

Seguidamente aborda el artículo 88 De la no discriminación, el artículo 89 Del trabajo de las mujeres, especificando que “la mujer no será despedida durante el embarazo, y tampoco mientras duren los descansos por maternidad”; y el artículo 90 del trabajo de los menores que establece que es prioridad garantizar su normal desarrollo físico, intelectual y moral; todos ellos con injerencia directa sobre el tema aquí abordado.

Por otra parte en cuanto a las jornadas de trabajo y de descanso la Constitución Nacional (1992) es claro al referirse a:

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, diurnas, salvo las legalmente establecidas por motivos especiales. La ley fijará jornadas más favorables para las tareas insalubres, peligrosas, penosas, nocturnas o las que se desarrollen en turnos continuos rotativos. Los descansos y las vacaciones anuales serán remunerados conforme con la ley. (Art. 91)

En este sentido, y como se verá más adelante radica una de las principales inequidades de las trabajadoras domésticas frente al resto de los trabajadores.

Cuando los trabajadores domésticos se hallan alojados en el domicilio de su empleador, existe entre el trabajo y el hogar una zona gris que puede impedir que la legislación sobre las horas de trabajo logre su objetivo principal: reducir las largas jornadas de trabajo. Estos trabajadores deben estar disponibles para trabajar durante largos períodos e incluso a veces de forma continua. (OIT, 2010,p.10)

Por su parte, la Constitución Nacional (1992) también contempla la retribución del trabajo en la que:

El trabajador tiene derecho a disfrutar de una remuneración que le asegure, a él y a su familia, una existencia libre y digna, aclara además que la ley consagrará el salario vital mínimo, el aguinaldo anual, la bonificación familiar, el reconocimiento de un salario superior al básico por horas de trabajo insalubre o riesgoso, y las horas extraordinarias, nocturnas y en días feriados. Corresponde, básicamente, igual salario por igual trabajo. (Art. 92, p. 59)

Otros artículos que abordan el tema laboral hablan de la estabilidad laboral y la indemnización (Art. 94) y de la seguridad social (Art. 95), este en particular, para el caso de las trabajadoras domésticas fue garantizado recientemente (setiembre de 2009), mostrando nuevamente la vulnerabilidad e inequidad a la que están expuestas estas trabajadoras, aun cuando la Constitución Nacional (1992) consagra:

El sistema obligatorio e integral de seguridad social para el trabajador dependiente y su familia será establecido por la ley. Se promoverá su extensión a todos los sectores de la población. Los servicios del sistema de seguridad social podrán ser públicos, privados o mixtos, y en todos los casos estarán supervisados por el Estado. Los recursos financieros de los seguros sociales no serán desviados de sus fines específicos y; estarán disponibles para este objetivo, sin perjuicio de las inversiones lucrativas que puedan acrecentar su patrimonio. (p.60)

En el marco internacional, los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo son los que rigen los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Algunos convenios establecen expresamente que se aplican a los trabajadores domésticos.

A continuación se describe el más reciente y exhaustivo, el Convenio 189 de la (OIT, 2011)

Del trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, ratificado por el Paraguay en diciembre de 2012, el mismo considera cuanto sigue:

El trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos. (p. 35)

También expresa que en los países en desarrollo, como lo es el Paraguay, históricamente ha habido escasas oportunidades de empleo formal, y las trabajadoras domésticas constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo nacional encontrándose entre los trabajadores más marginados (OIT, 2011).

En la línea de lo expuesto al tratar lo consagrado en la Constitución Nacional y su bajo cumplimiento para el caso de trabajadoras domésticas, el Convenio 189 considera que es conveniente complementar las normas de ámbito general con normas específicas para las trabajadoras domésticas de forma tal que estas puedan ejercer plenamente sus derechos.

Este Convenio es relevante e histórico ya que es la primera vez que se menciona de manera explícita a las trabajadoras y trabajadores del ámbito doméstico e incorpora de manera específica menciones sobre la incorporación y reconocimiento de derechos al exponer que el trabajo doméstico es invisible y escasamente valorado, siendo la protección legal inadecuada y reconociendo que los y las trabajadores y trabajadoras son vulnerables al abuso de sus derechos humanos fundamentales. (OIT, 2011, p. 35)

La ratificación de este Convenio compromete a los países firmantes a adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todas las trabajadoras domésticas. Se constituye en una de las vías para asegurar que las mismas gocen de condiciones equitativas de empleo con respecto a las trabajadoras en general y sean informadas sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos (Art. 6 y 7).

El artículo 10 prevé adoptar medidas en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descansos diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, mientras que los artículos 11 y 12 contemplan el goce de salario mínimo, y la forma de pago.

Del mismo modo la ratificación obliga a los países miembros a asegurar que las trabajadoras domésticas gocen de una protección efectiva contra todo tipo de forma de abuso, acoso y violencia y tengan acceso a la justicia (Art. 5, 17 y 21).

Por lo expuesto, se considera de radical relevancia que el Paraguay haya ratificado dicho Convenio, pues por ese medio se sientan las bases para una reforma de la legislación nacional que garantice derechos en igualdad de condiciones, lo cual además facilitará la aprobación del proyecto de Ley del trabajo doméstico.

Con la vigencia de los dos cuerpos legales mencionados se espera lograr que todas las empleadas domésticas del Paraguay cuenten con una amplia seguridad social - incluyendo acceso a jubilación, armonizando las leyes nacionales para cumplir con la normativa internacional.

El Código del Trabajo, (Ley N° 213/93), y su posterior modificación, derogación y ampliación a través de la (Ley N° 496), establece normas para regular las relaciones entre trabajadores y empleadores, concernientes a la prestación subordinada y retribuida de la actividad laboral (Art. 1).

Dedica un capítulo específico a las trabajadoras domésticas (Capítulo IV del Título Tercero de los Contratos Especiales de Trabajo), considerando para estas condiciones diferenciadas de trabajo en relación a los días de descanso, el salario a percibir, los horarios de trabajo y los beneficios a que pueden acogerse, constituyéndose en una discriminación negativa establecida en la propia Ley.

Cabe destacar que para el trabajo a domicilio, definido como toda labor realizada por cuenta ajena ejecutada a jornal, por tarea o a destajo, en taller de familia, en el domicilio del trabajador o en otro lugar elegido por él o ella, sin vigilancia o dirección inmediata del empleador o sus representantes, no rigen las disposiciones legales de las trabajadoras domésticas, siendo estas beneficiadas por las consideraciones de todos los trabajadores (Art. 137).

Dentro del desempeño de labores domésticas, el Código de Trabajo prevé dos variantes de prestaciones de servicios, siendo estas con retiro y sin retiro, de acuerdo a la permanencia o no del trabajador doméstico en la casa del empleador durante la

semana laboral. Es decir, a la pernoctación, como también se expuso en el marco conceptual (Art. 149).

Una clara discriminación en aspectos legales se presenta en el artículo 150, el cual establece que no se aplicarán las disposiciones especiales en este Capítulo, sino las del contrato de trabajo en general, a las trabajadoras domésticas que presten servicios en hoteles, fondas, bares, sanatorios u otros establecimientos comerciales análogos; a las que además de las labores especificadas en el artículo anterior, desempeñan otras, propias de la industria o comercio a que se dedique el empleador; y, a las trabajadoras domésticas que realizan sus servicios en forma independiente y con sus propios elementos. En conclusión se tiene que a igual trabajo realizado en diferentes locaciones corresponde diferente aplicación legal.

De acuerdo al Código del Trabajo, el contrato laboral puede ser en forma verbal o escrita (Art.43), no obstante, para el caso del servicio doméstico, el artículo 44 establece que este puede ser celebrado verbalmente, con lo cual la empleada doméstica queda sin documentación de respaldo que consigne los datos y cláusulas del trabajo como lo tendría si contara con un contrato escrito.

Tampoco se aclara el tipo de contrato cuando en la relación laboral intermedia una agencia de colocación. Cualquiera sea el caso, esta práctica habla de la falta de relación de trabajo formal.

En el caso de la ley laboral paraguaya la forma de contratación del trabajo doméstico es más flexible que la dispuesta para el régimen general. En las disposiciones normativas de los demás países del MERCOSUR, las formalidades exigidas son las mismas al régimen general, o en caso de diferenciación, dadas sus características especiales, se establecen mayores exigencias formales para el contrato de trabajo doméstico como garantía de mayor protección de este tipo de labor.

Además:

La falta de una expresa obligación de contratar por escrito y de registrar los contratos, contribuiría a dificultar el acceso a la justicia de las trabajadoras domésticas y a obstruir un control más efectivo de la autoridad administrativa. La ausencia de un documento que pruebe la existencia del acuerdo documental y que establezca las condiciones de trabajo complica más la exigibilidad de los derechos laborales, al tener que probar, por otros medios, la existencia del contrato de trabajo. (Pererira & Valiente, 2007, p.37)

Para el caso de contrato de los menores de 18 años la ley establece que será necesario el cumplimiento de los siguientes requisitos;

Presentación del certificado de nacimiento; presentación del certificado anual de capacidad física y mental para el trabajo, expedido por la autoridad sanitaria competente; autorización del representante legal; no ser ocupado en empleo peligroso para la vida, la salud o moralidad o que requieran esfuerzos superiores a la capacidad propia de su edad, especificando en leyes o reglamentos; que haya completado la instrucción primaria o que el trabajo no impida la asistencia a la escuela; y, que no trabaje días domingos ni los feriados que la ley señale. (Art. 121)

Los exámenes médicos estarán a cargo del empleador y no ocasionarán gasto alguno a los menores o a sus padres. La readaptación física y profesional de los menores corresponden al régimen de seguridad social.

El artículo 122 destaca que las personas menores, de 15 a 18 años, no serán empleadas durante la noche en un intervalo de 10 horas que comprenderá entre las 20 a las 6 horas. Se excluye de esta disposición el trabajo doméstico, ejecutado en el hogar del empleador.

Si bien este Código es la referencia legal en cuestiones laborales, lo anterior se encuentra en controversia con lo aprobado por el Estado por medio de la (Ley N° 1657/2001);

Que aprueba el Convenio 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación y la Recomendación 190, específicamente el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. (Art. 3. inciso d)

Siguiendo la línea anterior, no es extraño encontrar diferencias en la percepción de remuneración.

Dispone que la retribución en dinero a las trabajadoras domésticas no podrá ser inferior al 40% del salario mínimo para tareas diversas no especificadas de las zonas del país donde presten servicios. Esto es así, pues se presume que la retribución convencional del trabajador doméstico comprende, además del pago en dinero, el suministro de alimentos y, para los que presten servicios sin retiro, el suministro de habitación. (Art. 152)

En este sentido, el régimen de trabajo, en el caso de las empleadas con retiro, podría ser absolutamente equiparable al de cualquier trabajador, de no mediar la desvalorización del trabajo doméstico.

La OIT (2010) resalta que “para que el trabajo doméstico sea un trabajo decente, los hogares deben querer y poder pagar los salarios mínimos señalados a esos efectos” (pág. 53).

Recomendación 85 de la OIT

El pago de los salarios dos veces al mes cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule por hora, día o semana, y al menos una vez al mes, cuando se trate de personas empleadas cuya remuneración se calcule por mes o por año. (OIT, 2010,p.38)

Por su parte, el Código del Trabajo establece “que salvo causa justificada, corresponde a la empleada doméstica una indemnización semejante a la del resto de los trabajadores” (Art.156).

Al respecto en el artículo 91 establece cuanto sigue:

En caso de despido sin justa causa dispuesto por el empleador, habiendo o no mediado preaviso, este deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a quince salarios diarios por cada año de servicio o fracción de seis meses, calculado en la forma mencionada en el inciso b) del artículo siguiente . En caso de muerte del trabajador, sus herederos tendrán derecho mediante la sola acreditación del vínculo, a una indemnización equivalente a la mitad prevista en el párrafo anterior, si el trabajador fuera soltero o viudo, queda equiparada a la viuda la mujer que hubiera vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio durante un mínimo de dos años anteriores al fallecimiento. (p.39)

Si bien el régimen indemnizatorio aplicable al trabajo doméstico es similar al previsto en el régimen general de trabajo, la diferencia radica en que las trabajadoras domésticas no tienen derecho a la doble indemnización luego de 10 años de trabajo continuado, ya que no adquieren estabilidad laboral.

“En caso de despido, que no se incluya entre los motivos de despido justificado, el empleador debe abonar al empleado el monto del pre aviso; si no lo entregó en fecha” (Ley N° 213/1993, art. 155).

El monto de vacaciones en forma proporcional a los días trabajados y que no se hayan tomado. La escala es la siguiente “Antigüedad de 1 a 5 años: 1 día de vacaciones por mes trabajado; antigüedad de 5 a 10 años: 1,5 día de vacaciones por mes trabajado; antigüedad de más de 10 años: 2,5 días de vacaciones por mes trabajado” (Art. 221).

Respecto a los días de descanso legales establecidos para las trabajadoras domésticas la ley no estipula el descanso semanal obligatorio, sin embargo, dispone que los mismos gozarán de un descanso absoluto de 12 horas diarias, desagregado en por lo menos 10 horas destinadas al sueño y 2 horas a las comidas, en el caso de las que trabajan sin retiro. (Ley N° 213/199, art 154)

Al no limitarse la jornada laboral, y teniendo en cuenta las horas de descanso, se considera que la jornada laboral de la trabajadora doméstica puede ser de 12 horas; en contraposición a las jornadas laborales de trabajadores en general que no exceden a las 8 horas diarias o 48 horas semanales. (art. 194)

Respecto del permiso por maternidad, la protección por embarazo incluye permiso de maternidad de 6 semanas antes del parto (contra presentación de certificado médico expedido o visado por el IPS o el MSPBS en el que se certifique que el parto tendrá lugar en las siguientes 6 semanas) y seis semanas posteriores al parto (Código del trabajo, Art. 133).

El artículo 130 dice:

Cuando exista peligro para la salud de la madre o del hijo durante la gestación o el periodo de lactancia, no podrá realizar labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos industriales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias. (p.22)

Tampoco puede despedirse (ni pre avisarse) a la mujer durante el periodo de embarazo y hasta el final del descanso por maternidad. En el periodo de lactancia del bebé, la trabajadora tiene derecho a 2 descansos adicionales por día, de media hora cada uno para amamantar.

Los derechos de las trabajadoras domésticas en mayor medida fueron abordados en el mencionado capítulo del Código del Trabajo. A pesar de ello cabe señalar que no se ha encontrado entre los términos legales para la empleada doméstica mención explícita a aspectos como horarios de trabajo, seguro social, ni asignación familiar, así como tampoco el derecho a adquirir estabilidad laboral luego de diez años de trabajo

continuado al servicio del mismo empleador y por ende, la consiguiente equiparación en el régimen indemnizatorio.

Recordar que el Convenio 111 de la OIT, relativo a la no discriminación en materia de empleo y ocupación, ratificado por el Paraguay por Ley 1.154/66 obliga a los Estados partes a:

Formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. (Art. 2)

En el primer caso, el horario de trabajo está determinado por la Constitución Nacional artículo 91 como ya se expuso, no obstante, está en controversia con lo expresado arriba en las horas de descanso de las empleadas domésticas. Además, es sabido que las empleadas sin retiro que tienen entre sus funciones el cuidado de personas que requieren atenciones constantes (niños, adultos mayores o personas con discapacidad), muchas veces deben estar al servicio de estos incluso en horarios nocturnos y sin ser recompensadas adecuadamente.

Los trabajadores domésticos, especialmente los que se alojan en el domicilio de su empleador, suelen estar sujetos a acuerdos de horas de trabajo que pueden representar una amenaza para su bienestar. Para preservar la salud y la seguridad de los trabajadores y garantizar que tengan suficiente tiempo para su familia u otros intereses o responsabilidades, resulta fundamental restringir el número de horas de trabajo y proporcionar períodos de descanso adecuado. (OIT, 2010,p.63)

Respecto al seguro social, el Código del Trabajo expresa en el artículo 382 cuanto sigue “el Estado con aportes y contribuciones propias y de empleadores y trabajadores, amparará, por medio de un sistema de seguros sociales, a los trabajadores contra los riesgos de carácter general, y especialmente los derivados del trabajo” (pág. 43).

El seguro social en Paraguay, a cargo del Instituto de Previsión Social, cubre los riesgos de enfermedad profesional, no profesional, maternidad, accidentes de trabajo, vejez y muerte de los trabajadores asalariados del país, es decir que está compuesto por dos grandes ramas; el seguro médico y la jubilación.

Dado que en el Código del Trabajo no se ha encontrado una mención explícita para el caso de las trabajadoras domésticas, se ha recurrido a la Ley 98/92 de Disposiciones Legales Vigentes del IPS, la cual en el artículo 2 declara que:

Los trabajadores asalariados que prestan servicios o ejecutan una obra en virtud de un contrato de trabajo, verbal o escrito, cualquiera sea su edad y el monto de la remuneración que perciban, los aprendices y el personal de los entes descentralizados del Estado o empresas mixtas, quedan incluidos en forma obligatoria en el régimen del Seguro. (p. 9)

A continuación del párrafo se expresa que las empleadas domésticas estarán cubiertas por el Seguro Social en cuanto a riesgos de accidente, enfermedad y maternidad, enunciándose de esta manera una clara discriminación con respecto a los trabajadores en general, para quienes la cobertura es mayor, e incluye un fondo para jubilación, atención médico-quirúrgica y dental, medicamentos y hospitalización, un subsidio en dinero a los asegurados activos sometidos a los tratamientos médicos, con reposo por enfermedad, provisión de aparatos de prótesis y ortopedia, entre otros (Art. 30).

Las trabajadoras aseguradas al IPS tienen derecho a un subsidio en dinero por maternidad que será prestado durante las tres semanas anteriores al parto y en las seis posteriores al mismo. Las prestaciones por maternidad comprenden además la provisión de leche para el hijo que no pueda amamantar por incapacidad constatada por el médico, durante los ocho meses posteriores al parto como máximo.

Los aportes en el caso de personal del servicio doméstico, serán de 2,5%, calculado sobre el salario mínimo del trabajador categoría "A" (de los establecimientos ganaderos hasta que se establezca el salario mínimo para el personal doméstico). Si el salario del personal doméstico fuese de mayor monto, este salario será la base del mencionado aporte (Art. 17 inc. e) y de 5,5% del salario mínimo especificado en el inciso anterior, a cargo del empleador del personal del servicio doméstico (Art. 17 inc. h).

Al relacionarse el trabajo doméstico con las actividades normales que se llevan cabo en un hogar, dicho trabajo tiende a concebirse, sin razón, como un trabajo seguro que no presenta el menor peligro. No obstante, bien es verdad que puede implicar una serie de riesgos graves, acentuados por el cansancio acumulado durante las largas jornadas laborales. Dicho trabajo suele implicar una gran

cantidad de tareas repetitivas, movimientos de flexión y de extensión, carga de objetos pesados, exposición a fuentes de calor (cocina, plancha) y objetos cortantes (cuchillos), manipulación de productos de limpieza con diversos grados de toxicidad y exposición prolongada al polvo.

Por otra parte, no podrá reglamentarse la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos hasta tanto se reconozca que el hogar es un lugar de trabajo. (OIT, 2010,p.80).

Volviendo al Código del Trabajo, en lo referente a la asignación familiar, el artículo 261 del Capítulo III establece que hasta que se implante un sistema legal de compensación para las asignaciones familiares sobre la base del seguro social, todo trabajador tiene derecho a percibir una asignación equivalente al 5% del salario mínimo por cada hijo matrimonial, extra matrimonial o adoptivo. La asignación familiar no forma parte del salario a los efectos del pago del aguinaldo ni de las imposiciones hechas en concepto de seguridad social. Aspecto que tampoco está contemplado para las empleadas domésticas.

La ausencia de estos factores en trabajadoras domésticas podría dar a entender, en un plano de igualdad, la aplicación de los artículos relativos a todos los trabajadores, o bien, la ausencia de criterio, deja esta disposición a libre interpretación del empleador. De igual forma, en el Capítulo VIII “Del Trabajo” de la CN (1992) no se incluye ninguna especificidad sobre el trabajo doméstico.

Lo expuesto hasta aquí posiciona a las trabajadoras domésticas como personas en situación de explotación y riesgo a raíz de los prolongados horarios de trabajo y nula protección.

Complementariamente se exponen algunos extractos del Código Penal (Arts. 110 a 140) que hablan de la vulneración de derechos a la integridad física y autonomía sexual, independientemente de la labor que desarrolle la persona. Son considerados hechos punibles contra la integridad física de la persona:

El maltrato físico, cuyo proceso judicial depende de la demanda de la víctima, salvo que su protección requiera de una persecución de oficio por parte de la ley, como es el caso de niños, niñas y adolescentes que son víctimas del maltrato físico. (Art. 100)

“La lesión, que es el daño a la salud, que puede producirse también con uso de veneno, armas o sometimiento a dolores” (Art. 111).

“La lesión grave, que coloca en peligro de muerte a la persona, mutila su cuerpo o reduce sus posibilidades y capacidades en forma considerable” (art 112).

“La omisión de auxilio, cuando la persona no salvara a otra de la muerte o de alguna lesión considerable, pudiendo hacerlo sin riesgo personal” (Art. 117).

Son considerados hechos punibles contra la autonomía sexual:

“La coacción sexual, es la obligación mediante amenazas y uso de la fuerza para realizar actos sexuales” (Art. 128).

“El abuso sexual en personas indefensas, es la comisión de un acto sexual en contra de la voluntad de la otra persona que se encuentra en estado de inconsciencia o incapacitada por cualquier motivo para ofrecer resistencia” (Art. 130).

“Los actos exhibicionistas, se refieren a la exposición de las partes íntimas o de actos sexuales frente a otras personas” (Art. 123).

Otros artículos que vale la pena señalar en el ámbito del trabajo doméstico son aquellos que hablan de hechos relacionados con los bienes de las personas. Los bienes de las personas cuentan con protección legal y se consideran hechos punibles contrala propiedad. (arts.157 - 172).

El trabajo doméstico en Paraguay está normado por las siguientes disposiciones Convenio Nro. 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): Ratificado por el Paraguay el 7 de mayo de 2013; Ley Nro. 5407/15 del Trabajo doméstico del 13 de octubre de 2015; Resolución Nro. 233 del 22 de abril de 2016, formulada en el marco de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades (CTIO) y la Resolución Nro. 65/16; Ley Nro. 6338/2019 “Que modifica el artículo 10 de la Ley Nro. 5407/15; Ley Nro. 6339/19 de empleo parcial195/70r14

Alcance de la Ley N° 5407/2015 del Trabajo Doméstico, la Ley N° 6338/19

“Que modifica el Artículo 10 de la ley N° 5407/15” reconocen nuevos derechos para las/os trabajadoras/es domésticas/os: 2.550.307 guaraníes y el jornal en 98.089 guaraníes

Los/as trabajadores/as domésticos/as deben percibir el 100% del salario mínimo legal vigente; Mensual (8 horas diarias/48 horas semanales): 2.550.307 guaraníes; Jornal (8 horas): 98.089 guaraníes; Hora: 12.261 guaraní

La Jornada diurna (06:00 a 20:00): no debe exceder las 8 horas diarias, o 48 horas semanales. La Jornada nocturna (20:00 a 06:00): no debe exceder las 7 horas diarias, o 42 horas semanales. La jornada nocturna se abona con un recargo del 30%.

La Jornada mixta, cuando las tareas se desarrollen en periodos de tiempo comprendidos en las jornadas diurnas y nocturnas, la duración máxima será de 7:30 horas diarias y 45 horas a la semana.

Todo/a trabajador/a que exceda la jornada máxima de trabajo (diurna – nocturna – mixta) tiene derecho a percibir el pago de horas extraordinarias (50% de recargo), así como el pago correspondiente a las horas nocturnas trabajadas (30% de recargo). En cualquier caso, las jornadas extraordinarias no podrán exceder 3 horas diarias, ni sobrepasar en total 57 horas a la semana.

Los descansos legales establecidos para los/as trabajadores/as que realicen su actividad bajo la modalidad sin retiro, tendrá derecho a un descanso intermedio mínimo de 2 horas, y los/as que realicen su actividad bajo la modalidad con retiro tendrán derecho a un descanso intermedio de 1 hora. Estos descansos no se computan como horas trabajadas.

Descansos semanales: los/as trabajadores/as deben contar con un descanso semanal obligatorio desde el mediodía del sábado. Por acuerdo entre las partes podrán distribuirse las cuarenta y ocho horas semanales de trabajo, ampliando la jornada diaria. Esta ampliación no constituirá trabajo extraordinario.

Además, serán días de descanso obligatorio -remunerados- los domingos y feriados establecidos por la ley. En caso de trabajo durante estos días deberá abonarse el doble del jornal diario (recargo del 100%).

“La Ley 5407/15 de trabajo doméstico establece que es obligatorio contar con contrato escrito. El modelo de contrato doméstico general y domestico parcial pueden descargarse de manera gratuita de la página web del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social <http://www.mtess.gov.py/>” (art. 7).

El contrato se debe realizar en triplicado, un ejemplar para cada una de las partes y registrar el tercer ejemplar en la Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora, del MTESS.

Derecho a aguinaldo y vacaciones: Todos/as los/as trabajadores/as del hogar tienen derecho a percibir el aguinaldo, independientemente de la jornada laboral que desarrollen. El aguinaldo equivale a la doceava parte de las remuneraciones devengadas durante el año calendario a favor del/a trabajador/a.

Debe ser abonado antes del 31 de diciembre, o en el momento en que finalice la relación laboral, si ello curre antes de esa época del año (aguinaldo proporcional).

Todo/a trabajador/a tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo empleador, cuya duración mínima será; Hasta 5 años de antigüedad: 12 días hábiles corridos; Entre 5 años y hasta 10 años de antigüedad: 18 días hábiles corridos; 10 años o más de antigüedad: 30 días hábiles corridos. En caso de trabajos discontinuos, siempre que el/a trabajador/a alcance 180 días trabajados en el año, tendrá derecho a vacaciones remuneradas. Sí, a los 10 años de trabajo continuo. Ello implica la imposibilidad de despido sin justa causa y doble indemnización en caso de despido.

Así también, conforme la (Ley N° 5508) de “Promoción, Protección de la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna”, desde el momento que el empleador/a haya sido notificado/a del embarazo de la trabajadora, y mientras ésta usufructúe el permiso por maternidad establecidos en la Ley N° 5.508, la mujer goza de inamovilidad laboral, hasta 1 año después del nacimiento o adopción del hijo/a. En este periodo será nulo el preaviso y el despido comunicado a la trabajadora.

Los/as trabajadores/as domésticos/as tiene derecho a la bonificación familiar del 5% calculado sobre el salario mínimo legal, o salario proporcional percibido, por hijo/a. Se debe pagar sobre todos/as los/as hijos/as menores de 17 años. La bonificación también se abona sin límite de edad, para los/as hijos/as con capacidades diferentes, aun cuando sean mayores de la edad fijada. En este caso se debe acreditar el estado de salud por un certificado médico.

Bono en caso de despido injustificado; Preaviso: en caso de no otorgarlo en tiempo y forma; Indemnización: 15 jornales por cada año de servicio, o 30 jornales para trabajadores/as que tengan 10 años o más de antigüedad; Salario por días trabajados, vacaciones causadas, vacaciones proporcionales y aguinaldo.

En caso de renuncia voluntaria por parte del trabajador/a, se debe abonar: salario, vacaciones causadas y aguinaldo. No se abona indemnización por antigüedad. Así también el trabajador debe dar preaviso, de lo contrario el empleador puede descontarle la mitad del preaviso que le correspondía realizar del monto global de la indemnización. Ante el abandono por parte del/a trabajador/a (ausencias por 3 días consecutivos, o 4 alternadas en el mes sin justificar), el/a empleador/a deberá enviar un telegrama colacionado, al/a trabajador/a, intimándola/o a su reincorporación.

Ausencias del trabajador: Es recomendable contar con un registro de entradas y salidas. En caso de ausencias injustificadas el empleador no está obligado a abonar el

jornal correspondiente. El trabajador debe justificar con la documentación legal correspondiente las ausencias en el lugar de trabajo. Sí, es obligatorio, a excepción de los casos establecidos en el Art. 4 de la Ley de la 5407/15, es decir para aquellos que presten sus servicios de forma independiente y con sus propios elementos, sin habitualidad, ni subordinación.

Aporte a IPS; Trabajo Doméstico General: el aporte es del 9% para el/a trabajador/a (calculado siempre sobre lo real percibido) y del 16,5% para el/a empleador/a sobre el salario mínimo vigente. Trabajo Doméstico Pluriempleo: Si el/la trabajador/a desarrolla las tareas domésticas con 2 o más empleadores/as, podrán inscribir al/a trabajador/a bajo la modalidad de pluriempleo. En este caso los aportes del 16.5 % se prorratan entre empleadores/as, y el/a trabajador/a aportará el 9% (calculado siempre sobre lo real percibido). Son los mismos, pero sobre el salario real percibido, siempre que la jornada de trabajo se desarrolle entre 16 a 32 horas semanales. En este caso el/a empleador/a deberá completar el fondo de salud hasta el 100% de lo que correspondería en caso del salario mínimo. Si el/a trabajador/a no completa su jornada semanal de 16 horas mínimas, o sobrepasa las 32 horas, aportará sobre el régimen general del trabajo doméstico ya sea con 1 o más empleadores/as. Desde el 2015 los/as trabajadores/as domésticos/as aportan no sólo para el fondo de salud, sino también para el fondo de jubilación. (Ley N°5407/2015)

Los factores que se tiene en cuenta en el momento de contratar para el trabajo doméstico

Ubicación geográfica

Una característica que vale la pena resaltar es la diferencia en la distribución mencionada según se trate de empleo doméstico con o sin retiro, sobre este punto UNFPA (2013), menciona que;

Puede verse que al 2010 los empleados sin retiro se ubicaban mayormente en Asunción (43,4%) mientras que quienes realizan esta actividad en la modalidad de retiro lo hacen mayormente en el departamento Central (44,5%). Esto puede estar relacionado con factores de migración interna, del interior del país a la capital y sus alrededores, fenómeno que requiere particular atención pues significa mayor vulnerabilidad para las empleadas domésticas, como se desarrollará a lo largo de este capítulo .Así mismo, al 2011 las empleadas

domésticas desocupadas se encuentran en gran medida en el departamento Central (40,3%). (p.63)

De acuerdo a este lineamiento de ideas, se puede hablar también de la movilidad geográfica que consiste “en el traslado o desplazamiento del empleado a un área de trabajo que requiere un cambio de residencia a otra localidad para cumplir con sus labores profesionales” (Bizneo, 2020).

Cabe señalar a partir de estas informaciones que dependiendo de la dimensión de la movilidad laboral y si es considerada como un desplazamiento o traslado, es necesario tener en cuenta las diferencias horarias entre quien trabaja jornada completa y quien lo hace de manera fragmentada. Por eso, la movilidad geográfica podría no ser rentable de acuerdo con estos factores, y en la hora de contratar a un empleado se convierte este en un factor fundamental.

Sexo y edad

De las más de 231 mil personas empleadas en el trabajo doméstico en Paraguay al 2011, el 92% son mujeres, porcentaje que se eleva a 95,3% en el caso del empleo doméstico sin retiro. De esta forma se pone en evidencia que esta modalidad es casi exclusiva de las mujeres.

La distribución por edad de las empleadas domésticas muestra que en promedio tienen 33 años. No obstante, 1 de cada 5 no supera los 20 años de edad (22,2%), incluso existen casos de menores de 18 años, en expresa oposición a lo manifestado en la Ley de edad mínima al trabajo. (UNFPA, 2013, p. 64)

Lo anterior conlleva a que las mujeres trabajen en las condiciones de discriminaciones legales ya presentadas y sin tiempo para reclamar sus derechos, dado que en el mejor de los casos cuentan con un día o día y medio libre. Se está hablando de 24 mil trabajadoras domésticas sin retiro con limitados espacios para ejercer sus derechos.

Para Espino (2011) en América Latina, ha sido notable el incremento de la participación laboral femenina en forma sostenida en las últimas décadas, con un ritmo superior a la masculina. Ello ha dado lugar a que el crecimiento de la fuerza de trabajo se explique en su mayor parte por la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

Tenencia de cédula de identidad

Según la UNFPA (2013) una de las formas que tiene el Estado de otorgar visibilidad a sus habitantes es por medio de la tenencia de la cédula de identidad que acredita la ciudadanía paraguaya a las personas. En este sentido, y entendiendo que se trata del documento mínimamente requerido en las instituciones educativas, sanitarias y civiles, se observa que las personas dedicadas al empleo doméstico no logran la universalidad de la tenencia de cédula.

El 95,8% de las empleadas domésticas cuenta con este documento, porcentaje que disminuye en el caso de empleo sin retiro, 91,7%, comprobándose una vez más la falta de derechos laborales, pues fueron contratadas sin siquiera solicitar el documento que las identifica como ciudadanas frente al Estado.

La tenencia del documento de identidad, es uno de los factores no menos importante en la hora de buscar un trabajo, en ciertas ocasiones es uno de los primeros requisitos que se solicita, en este sentido Fernández (1992), señala;

El aporte fundamental de esta sentencia al desarrollo jurisprudencial del derecho a la identidad consiste en concebir a la identidad personal como un bien especial y fundamental de la persona, que implica, entre otros, el derecho de cada sujeto a exigir el respecto de su modo de ser en la realidad social y a que se garantice su libertad de desarrollarse integralmente como persona individual. (p.10)

Estado civil

En concordancia con lo expuesto en la relación de parentesco, UNFPA (2013) concluyo;

Cerca de 1 de cada 4 personas dedicadas al empleo doméstico remunerado se encuentra en pareja (casada o unida), otro 7,1% estuvo en pareja pero ya no lo está en la actualidad (separada, viuda o divorciada) y, finalmente, el 53,8% está soltera. Esta tendencia es similar para las empleadas domésticas con retiro, que compatibilizan su vida familiar con la laboral, por medio del trabajo sin residencia en la casa de sus empleadores.

La distribución de las empleadas domésticas sin retiro por estado civil, se encuentra que el 92,9% de ellas son solteras, lo que vinculado a las edades y al sexo que predomina en este tipo de trabajos puede concluirse que se trata de mujeres jóvenes solteras, con lo cual podría inferirse que su ocupación influiría en su proyecto de vida, tanto en su realización profesional como personal. (p.66)

En esta línea de ideas según Muñoz (2009) destaca que;

los factores determinantes de la oferta real de fuerza de trabajo están relacionados, en primer lugar, con el tamaño de la población que es una función de la tasa natural de crecimiento y del comportamiento de las migraciones, en segundo lugar, con la estructura por edades y sexo de la población que está determinada por la interrelación de la dinámica demográfica (fecundidad, mortalidad y migración) y, en tercer lugar, con las tasas específicas de participación por edades y sexo que se encuentran condicionadas por factores de carácter económico, social y cultural. (p.96)

Idioma hablado en el hogar

El lenguaje constituye un reflejo de las condiciones culturales y educativas, así como de los recursos y oportunidades a los que puede acceder una persona. A partir de esta consideración, se estudia el idioma mayormente hablado por las personas que se dedican al empleo doméstico, pues la condición de bilingüismo de Paraguay puede constituirse en un factor diferencial en determinadas características o comportamientos de las personas; con respecto a este punto UNFPA (2013), manifiesta:

El uso exclusivo del idioma guaraní en el área urbana puede constituirse en una limitante para estas personas (26,4%), pues por lo general requerirán al menos de este idioma y del castellano para comunicarse con el resto de la gente. Con esto se concluye que el uso del idioma difiere según área de residencia y puede llegar a ser un determinante para la obtención de empleo. (p.66)

Uno de los últimos estudios de Randstad (1960) concluye que “el conocer idiomas aumenta un 37% las posibilidades de encontrar un empleo. De esta manera, el poder realizar una actividad laboral en otra lengua hace que aumenten las expectativas de acceder a un puesto de trabajo” (parr.1).

El idioma hablado es considerado además como un determinante más frecuente para la discriminación, al respecto ONU (2019) considera;

Sobre todo por lo que sucede en el contexto, que puedes ser objeto de discriminación cuando hablas una lengua y no puedes hablar bien el español. Toca observar también que muchas personas lo ven mal o, en ocasiones, se llegan a burlar de quienes no pueden pronunciar bien el español.

Formación académica

“El acceso a la educación integral y permanente es un derecho consagrado para toda persona residente en el territorio paraguayo” (Constitución Nacional, 1992, Art.73). A partir de 1994, el Ministerio de Educación y Cultura, implementa una Reforma Educativa que busca aumentar la calidad, equidad, eficiencia y el acceso a la educación con una escolaridad obligatoria de 9 años y gratuita en las escuelas públicas de gestión oficial.

Es bien sabido que el nivel de instrucción de las personas influye en su calidad de vida y se espera que se relacione positivamente con el nivel de ingresos (en el entendido de que a medida que aumenta el nivel de instrucción se incrementa el nivel de ingresos), sobre esta línea de idea UNFPA (2013) señala;

En el caso de las personas dedicadas al empleo doméstico, la formación académica, al igual que el idioma, puede ser un factor clave a la hora de conseguir empleo, pues en muchas ocasiones además de las funciones de limpieza de la vivienda, las empleadas domésticas deben hacerse cargo de ayudar en las tareas de la escuela, a las niñas y niños del hogar, y en otros casos son cuidadoras y formadoras de estos niños en cuenta que la mayor parte del tiempo realiza actividades físicas, tienen limitados descansos. Además están expuestas a enfermedades o accidentes que podrían devenir en otras complicaciones, o en tiempos más extensos para la cura. (p.67)

Condiciones Laborales de los trabajadores domésticos

Como ya se mencionó, los trabajadores domésticos constituyen una de las categorías más vulnerables de trabajadores, según la OIT (s.f);

La violencia física, el trabajo infantil y el trabajo forzoso están entre los abusos a los derechos humanos que con mayor frecuencia afectan a estas personas, particularmente a mujeres y niñas. Sin embargo, el abuso también se presenta a través de largas horas de trabajo arduo sin descanso y con prácticas de pago injustas, tales como deducciones excesivas por alojamiento y alimentación.

Estas condiciones abusivas son muy comunes y tienen consecuencias serias para los trabajadores domésticos y sus familias. De hecho, al no poder satisfacer sus necesidades básicas ni conseguir su sustento diario,

millones de personas dedicadas al trabajo doméstico no pueden ejercer sus derechos humanos ni vivir con libertad y dignidad.(p.83)

Este apartado se concentra en los problemas más comunes que enfrentan los trabajadores domésticos en su relación laboral, es decir, su naturaleza informal y la falta de reconocimiento de sus derechos laborales y protección social, salario, jornada laboral y todos los abusos potenciales relacionados con el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la discriminación y la libertad sindical. También se comentan brevemente los riesgos ocupacionales del sector.

Valiente (2005) alude que el empleo doméstico debe ser mejor valorado, jerarquizado profesionalizado e incluido en la agenda pública y social porque actualmente la situación del trabajo doméstico remunerado no figura como tema específico ni en la agenda del sector público ni en la de las organizaciones sindicales, campesinas, ni de mujeres, además es tratado socialmente como una forma de trabajo secundaria, inferior y precaria haciendo que sea muy vulnerable al despido. Por el contrario, la supuesta ausencia de calificación se percibe como la característica que convierte este tipo de empleo en la primera alternativa para mujeres migrantes del campo a la ciudad; así también las expectativas salariales, el nivel de organización y la posibilidad de desarrollar relaciones de solidaridad son bajas.

Condiciones laborales generales

El empleo informal en el trabajo doméstico es común en muchos países. El trabajo doméstico con frecuencia es invisible y no se declara para efectos de la inscripción en el seguro social u otros requerimientos obligatorios.

A este punto la OIT (s.f) concluye;

Los salarios en algunos casos no se declaran en su totalidad al no reportar, por ejemplo, el valor de la remuneración en especie de acuerdo con la legislación nacional. El trabajo no declarado en este sector, como en otros, socava los estándares del trabajo decente pues priva a los trabajadores de las garantías que les otorgan las leyes nacionales sobre el trabajo y les deja fuera de la cobertura del seguro social aún cuando existen esquemas de protección social para el trabajo doméstico.

Las horas extra son otro aspecto en que las condiciones de protección de los trabajadores domésticos suelen ser más débiles que las de otros sectores. Más de la mitad de todo el personal que trabaja en servicios domésticos no tiene límites en cuanto a su jornada de trabajo semanal según la legislación nacional y casi el 45% no tiene períodos de descanso semanal garantizados ni vacaciones anuales pagadas. En efecto, la jornada laboral del trabajo doméstico alrededor del mundo está entre las más largas e impredecibles. (p.84)

Referente a estas afirmaciones se puede deducir que los trabajadores domésticos con frecuencia reciben salarios extremadamente bajos. Esto se puede atribuir en parte al hecho de que los requerimientos sobre destrezas formales son relativamente bajos y también al hecho de que muchas de las destrezas que se requieren para el trabajo doméstico se pasan por alto y que su poder de negociación es débil.

Monitorear el cumplimiento es complicado para el personal de la inspección de trabajo si no hay evidencia física de los hechos. Para atender esto, la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011) sugiere que;

La jornada laboral, incluyendo las horas extra y los períodos de disponibilidad, debe registrarse con exactitud y que estos registros deben estar a disposición de los trabajadores domésticos. Estos también deben recibir, junto con cada pago, un detalle escrito de la remuneración total a pagar y la cantidad específica y razón de cualquier deducción.(Sección, recomendación numero 10)

Trabajo forzoso

El Convenio N° 29 de la O.I.T. define trabajo forzoso como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente” (Art. 2).

Los trabajadores domésticos son, con frecuencia, víctimas de trabajo forzoso, el cual en muchos casos está asociado con la trata de personas. Aunque no necesariamente trabajan en áreas remotas, son aún más invisibles que los trabajadores de plantaciones, minas y otros lugares escondidos del conocimiento público. Al tener restringida la libertad de movilización, , así como prohibido salir o atender la puerta o el teléfono, el trabajo forzoso doméstico

puede pasar totalmente desapercibido a las demás personas, incluyendo los vecinos, y solo los miembros de la familia conocerán su existencia, respecto a esta afirmación la OIT (s.f) hace alusión que;

Particularmente cuando los trabajadores domésticos son migrantes, tanto el lugar de trabajo como el mundo exterior pueden parecerles hostiles pues podrían no estar familiarizados con la cultura del país, su idioma o incluso sus alrededores. Esto los coloca en una escala muy alta de vulnerabilidad.

La suposición general de que las inspecciones de trabajo están en una posición privilegiada para tomar acciones contra el trabajo forzoso, en la medida en que tienen acceso a los lugares de trabajo a cualquier hora del día o la noche y que pueden tomar acciones inmediatas puede no ser tan cierta en el caso del trabajo doméstico, ya que la libertad de acceso es limitada. Aún así, el personal de la inspección de trabajo está bien posicionado para identificar y reconocer los indicadores del trabajo forzoso en este sector. (p.87)

Siguiendo estas afirmaciones es importante señalar, que el trabajo forzoso no es lo mismo que malas condiciones de trabajo o salarios bajos; se trata de un trabajo realizado bajo coerción o servidumbre, que además conlleva condiciones laborales de explotación. Trabajo forzoso es una violación grave de derechos humanos. La forma más frecuente de trabajo forzoso es la servidumbre por deuda y solo una minoría de casos incluye reclutamiento forzoso o esclavitud.

Trabajo infantil

OIT (s.f) menciona que las cifras globales estiman que 17.2 millones de menores participan en trabajo infantil doméstico, dos tercios de ellos en situaciones inaceptables porque aún no han alcanzado la edad mínima de empleo o porque están trabajando en condiciones peligrosas. Mientras que el número específico de niños en trabajo forzoso y la trata de personas para el trabajo doméstico sigue siendo desconocido, existe evidencia de que un número considerable de trabajadores infantiles domésticos se encuentran bajo servidumbre por deudas a cambio de dinero para un tercero o para amortizar una deuda pendiente, víctimas de trata o en situaciones de servidumbre.

Los trabajadores infantiles domésticos constituyen un grupo de alto riesgo debido a su posible exposición, entre otras cosas a; trabajar bajo condiciones difíciles, tales como períodos laborales largos e irregulares o durante la noche o estar injustificadamente confinados al establecimiento del empleador; trabajar con equipo, maquinaria y herramientas peligrosas o que impliquen la manipulación o el transporte de cargas pesadas, tales como levantar muebles, alfombras, basureros, etc.; operaciones inseguras que tienen que ver con tareas como la limpieza de ventanas, paredes y techos con el riesgo de caídas desde lugares altos.

Discriminación

Los trabajadores domésticos pueden estar expuestos a discriminación de muchas maneras diferentes cuando solicitan trabajo en un hogar, aunque una de las más comunes se basa en su sexo y género. La discriminación al acceder al empleo puede ocurrir durante los procedimientos de selección al preguntar a las mujeres si tienen hijos, si tienen intención de tenerlos o si están embarazadas. Aunque muchos países garantizan el derecho a disfrutar de un permiso por maternidad, el embarazo sigue siendo una causa directa de pérdida del trabajo en el sector, particularmente cuando la relación laboral es informal. (OIT, s.f)

Conforme a estas afirmaciones se puede concluir que el trabajo doméstico remunerado es una opción laboral digna y debiera desarrollarse en condiciones de igualdad con otras ocupaciones. Sin embargo, el empleo doméstico se desarrolla en condiciones de discriminación y hasta de explotación debido a diversas circunstancias.

Sobre este punto, cabe mencionar que la discriminación es un mal que está muy latente en la actualidad, por eso es de trascendental importancia que los lugares de trabajo que desean promover el Derecho Humano de la diversidad deben involucrarse en generar un clima laboral en el que todas las personas que trabajen allí se sientan seguras y libres de toda discriminación y prejuicio. Que puedan ejercer sin miedo, ni coacciones de ningún tipo sus derechos. Reconocer la diversidad de las personas en los ámbitos laborales y de organizaciones sociales significa no vulnerar los Derechos Humanos y cumplir con el principio de no dañar, ni discriminar. Esto implica, grupos de trabajo, acciones concretas, afirmativas y explícitas donde la diversidad es

promovida y en donde se eliminan las barreras que tienen las personas para lograr una real igualdad.

Libertad sindical

La Constitución Nacional (1992) establece el derecho a la libertad sindical para todos los trabajadores públicos y privados (exceptuando a los miembros de las FF. AA. y de las policiales), el derecho a firmar convenios colectivos, a la huelga y al paro en los Artículos 96, 97 y 98 respectivamente.

Las inspecciones de trabajo son esencialmente actores que monitorean y hacen cumplir las leyes y los reglamentos que establecen derechos laborales colectivos del trabajador. La inspección de trabajo también puede monitorear y hacer cumplir los acuerdos de negociación colectiva o partes del mismo, promoviendo el cumplimiento de las cláusulas que estipulan los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, tales como el salario mínimo, las jornadas máximas de trabajo, seguridad y salud ocupacional, etc.

Los interlocutores sociales en el sector de trabajo doméstico pueden ser un aliado valioso de la inspección de trabajo para ayudar a difundir información entre los trabajadores y las trabajadoras y sus empleadores sobre la legislación aplicable, identificar las brechas legislativas que se deben atender y analizar las características complejas del sector de modo que la acción del personal de la inspección de trabajo se pueda orientar de la manera más eficaz hacia los abusos más serios (OIT, s.f).

Gonzalez (2020) señala que “el campo sindical paraguayo muestra además en la actualidad un alto grado de fragmentación y atomización. Esta situación provoca una dispersión de fuerzas que debilita a trabajadoras y trabajadores a la hora de llevar adelante sus negociaciones” (p.6).

Seguridad y salud ocupacional

Los peligros ocupacionales que enfrentan los trabajadores domésticos son más serios de lo que se cree pues estas personas realizan todo tipo de trabajos en el hogar. Limpian pisos, gradas, cielorrasos, techos y balcones con el riesgo de caerse de alturas o al mismo nivel; lavan cocinas, inodoros, garajes y cuidan jardines, con lo que están expuestos a sustancias peligrosas; alzan cargas pesadas como basura, muebles, escaleras y otros con el riesgo de desarrollar trastornos musculares; se les priva de períodos de sueño regular o de

descanso; comen comidas desconocidas y tienen que enfrentar constantes exigencias del empleador y de los demás miembros del hogar y están aislados y sometidos a mayores riesgos psicosociales.

La intimidad del entorno de trabajo puede propiciar el acoso sexual, exponiendo al trabajador a la violación de su dignidad y al riesgo de contraer enfermedades de transmisión sexual. Las mujeres jóvenes pueden sentirse particularmente presionadas o coaccionadas a proporcionar favores sexuales para conservar su empleo. Asimismo, el personal de servicio doméstico puede sufrir todo tipo de violencia en forma de gritos, insultos, amenazas y bofetadas como castigo por accidentes en el hogar tales como quebrar un artículo frágil, salir de la casa sin permiso del empleador o rechazar insinuaciones sexuales (OIT, s.f).

Los riesgos laborales que enfrentan las trabajadoras domésticas son más serios de lo que se cree, pues estas trabajadoras realizan múltiples funciones en el hogar: limpian pisos, techos y balcones con el riesgo de posibles caídas de altura o desde el mismo nivel; limpian cocinas, inodoros, garajes y cuidan jardines, por lo que pueden estar expuestas a productos químicos tóxicos o peligrosos; mueven cargas de forma manual, como basura, muebles y otros, con el riesgo de desarrollar lesiones lumbares o trastornos musculares. Asimismo, están expuestas a otros factores como el aislamiento en hogares privados que puede llevar a afecciones psicosociales e incluso a algún episodio de violencia física o psíquica, como gritos, insultos o amenazas. Además, las trabajadoras domésticas se desempeñan en hogares particulares, que son ambientes que no han sido diseñados ni regulados específicamente como lugares de trabajo y no tienen que pasar por los procedimientos de evaluación de riesgos o autorización de funcionamiento como sucede con otros centros de trabajo (Bertranou, 2017).

Constructo de categorías de análisis

Objetivos específicos	Categoría de análisis	Definición conceptual	Sub-categorías de Análisis	Técnicas e instrumentos
Describir las disposiciones generales que regulan el trabajo doméstico	Disposiciones generales	Constituye la Norma jurídica de naturaleza reglamentaria emanada de la Administración pública.	-Constitución Nacional -Convenio Nro. 189 de la Organización Internacional del Trabajo -Ley Nro. 5407/15 del Trabajo doméstico -Ley Nro. 6338/2019 -Ley Nro. 6339/19 de empleo parcial	-Observación Documental - Revisión Bibliográfica
Determinar el alcance de la ley N° 5407/15 del trabajo doméstico	Alcance	Oportunidades que busca potencializar las competencias y habilidades de las mujeres, de manera que, se logren cerrar las brechas de inequidad y se garantice el cumplimiento de los derechos de las mujeres	-Regulación -Protección	-Observación Documental -Revisión Bibliográfica
Identificar, factores que se tiene en cuenta en el momento de contratar para el trabajo doméstico en el Barrio Loma Clavel de la Ciudad de Caazapá año 2022	Factores que se tiene en cuenta en el momento de contratar para el trabajo doméstico	Elementos que pueden condicionar una situación, volviéndose los causantes de la evolución o transformación de los hechos	-Ubicación geográfica -Sexo y edad -Tenencia de cédula de identidad -Estado civil -Idioma hablado -Formación académica	-Entrevista -Observación Documental

Determinar, la condición laboral de los trabajadores domésticos en el Barrio Loma Clavel de la Ciudad de Caazapá año 2022	Condición laboral de los trabajadores domésticos	Cualquier características que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador	-Remuneración -Trabajo Forzoso -Discriminación -Seguridad social y salud ocupacional	-Entrevista -Observación Documental
---	--	--	---	--

Método

Para la presente investigación se utilizó el método cualitativo, este método consiste en conocer lo generativo o émico, vale decir, el orden de significación, la perspectiva y la visión de los sujetos con los cuales se trabaja; en este sentido Hernandez Sampieri (1998) menciona que el enfoque cualitativo, “utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación” (p.12), por medio del cual se analizó el mundo social y se desarrolló una teoría coherente con los datos, de acuerdo con lo que se observe en el proceso de la investigación. Este método posibilita una aproximación más holística al fenómeno en estudio, pudiendo indagar en el ámbito de los significados y las prácticas de los sujetos desde su perspectiva.

Con ello, se pretende profundizar de manera comprensiva e interpretativa en los procesos psicosociales vinculados a los trabajos domésticos y de cuidado, permitiendo un mayor potencial explicativo, y dar importancia a las personas como agentes sociales para recoger y construir el significado que otorgan a las acciones e interacciones sociales en las que participan. En este sentido, estos métodos se interesan por situaciones cotidianas de la vida diaria de las personas, prestando especial atención a las explicaciones que proporcionan en situaciones particulares.

La investigación es de tipo descriptiva, “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente” (Tamayo, 2004).

Con las categorías sobre el cumplimiento de las disposiciones generales que regulan el trabajo doméstico en el Barrio Loma Clavel de la Ciudad de Caazapá año 2022 se analizó la situación del trabajo doméstico; el alcance de la Ley N° 5407/14, los factores que se tiene en cuenta en el momento de contratar para el trabajo doméstico y la condición laboral de dichos trabajadores. A través de esta investigación se recogió los datos sobre la base de una teoría, se expuso y se resumió la información de manera cuidadosa para luego analizar minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalidades significativas que contribuyan al conocimiento del presente tema.

La población, o en términos más precisos población objetivo, “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema

y por los objetivos del estudio” (Fidias, 2006), dentro del presente trabajo de investigación se trabajó con la población del Barrio Loma Clavel de la Ciudad de Caazapá.

En este trabajo, concretamente, se contactó con grupos de personas responsables del hogar y trabajadoras/es fuera del hogar. Cabe apuntar que se aceptó en el estudio a todos los participantes que mostraron su voluntad de colaborar atendiendo exclusivamente a los criterios planteados. Por tanto, la información relacionada con los datos sociodemográficos se debe a una composición natural y no manipulada.

Según Hernández Sampieri (2014), la muestra en el proceso cualitativo, “es grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea estadísticamente representativo del universo o población que se estudia” (p.384), la muestra quedó conformada por 20 trabajadoras domésticas residentes en el Barrio Loma Clavel consideradas responsables de las tareas domésticas y de cuidado en el hogar sin retribución o cuidadores y empleados domésticos retribuidos y ajenos al hogar (esto es, no familiares).

Se realizó la muestra homogénea, al contrario de las muestras diversas, en las muestras homogéneas “las unidades que se van a seleccionar poseen un mismo perfil o características, o bien comparten rasgos similares. Su propósito es centrarse en el tema por investigar o resaltar situaciones, procesos o episodios en un grupo social” (Hernández Sampieri, 2014, p.388).

La técnica de recogida de información ha sido la entrevista grupal mediante grupos de discusión. Se trata de una técnica cualitativa basada en entrevistas colectivas y semi estructuradas, dirigidas a interrogar y hacer accesibles las experiencias, las opiniones, las creencias, las actitudes y las emociones de las personas de un colectivo, con el propósito de que estas puedan elaborar de manera conjunta sus percepciones y las vivencias concretas respecto a una temática específica, mostrando su acuerdo, su desacuerdo o precisando y matizando (Ibáñez, 1979).

Los grupos de discusión tuvieron una duración aproximada de 2 h y fue dirigido por el propio investigador. Los grupos de discusión fueron llevados a cabo mediante una entrevista semiestructurada con preguntas abiertas, agrupando los temas a debatir en 2 bloques: 1) factores que se tiene en cuenta comúnmente para contratar a un trabajador domestico; 2) Condición laboral de los trabajadores domésticos.

Así también como técnica se empleó además la observación documental a través de la revisión bibliográfica, refiriéndose a la utilización de los documentos para obtener datos y/o para analizarlos como objeto de estudio, al respecto, la observación documental la define Hurtado (2002) como “una técnica en la cual se recurre a información escrita, ya sea bajo la forma de datos que pueden haber sido producto de mediciones hechas por otros, o como textos que en sí mismos constituyen los eventos de estudio” (p. 427).

Según Hernandez Sampier (1998), los instrumento de recolección de datos es un recurso que sirve al investigador para recolectar la información necesaria para desarrollar su proyecto investigativo. Su principal característica es que vale para extraer datos directos de los fenómenos y/o población que se desea investigar. Como instrumento en el presente trabajo se utilizó informe estadístico, fuentes bibliográficas, Jurisprudencias, doctrinas y leyes. El procedimiento de los datos se realizó a través de la revisión de la literatura, revisión de marco legal, revisión documental y posterior análisis.

Una vez terminado el proceso de entrevista y obtenida toda la información requerida, mediante la utilización de la observación documental, se realizó la esquematización correspondiente de los resultados obtenidos mediante el análisis descriptivo de acuerdo al tipo de información a presentar, se dedujo para poder interpretarlos, se describió el comportamiento de las variables de cada indicador para relacionar los resultados obtenidos con los objetivos planteados.

Presentación, análisis y discusión de los resultados

Al plantear este trabajo de investigación, buscamos poder comprender las huellas que tiene el trabajo doméstico en la vida de las mujeres, con especial interés en las que se dedican a esta labor de forma remunerada, buscamos también, entender las implicaciones que tiene para ellas la Legislación de Trabajo Doméstico vigente en el país.

Según la entrevista realizada a las empleadas domésticas del Barrio Loma Clavel podemos darnos cuenta que:

Una de las primeras interrogantes que surgen es, por qué deciden estas mujeres desempeñarse en labores domésticas remuneradas, a lo que según las opiniones y coincidiendo todas las trabajadoras afirman que lo hacen por necesidad, las mismas aluden que no todas desean ser trabajadoras domésticas, porque tal vez más de una estudio alguna carrera, pero como las oportunidades no siempre llegan, para poder entrar a una empresa, en la función pública, casi siempre tiene que haber un conecte para que una pueda acceder a un determinado cargo, ósea no siempre está, entonces lo más factible son los trabajos de doméstica.

Destacar además, que otras se dedican a este tipo de trabajo por el hecho de que no tiene una carrera, al no estar preparadas académicamente se dedican a esto, siendo la única manera más rápida de trabajar, mientras que otras las hacen para así poder estudiar y pagar la cuota de la universidad.

Como vemos, de los comentarios de las trabajadoras participantes, podemos afirmar que a cualquier mujer que se le pregunte contestará que ha hecho o hace trabajo doméstico, independientemente de que este sea remunerado o no. En realidad este no es el problema, el problema está, en que se imponga como un mandato velar siempre por el bienestar de los otros, mientras que a los hombres (en la mayoría de los casos) no son socializados para que también asuman las responsabilidades del cuidado; este es uno de los principales fundamentos que construyen desigualdad entre géneros. También trasluce que el trabajo doméstico se convierte en la salida más sencilla para las mujeres al buscar ocupación, sin importar si son estudiadas o no, nacionales o no, ellas tienen todo un bagaje de conocimiento, construido durante años en los hogares, reforzado por el entorno y la sociedad, por lo que pensamos que cualquier mujer puede ser trabajadora doméstica.

Referente a los obstáculos en el momento de trabajar en una casa las trabajadoras tienen experiencias difíciles entorno a las relaciones laborales, las mismas afirmaron que la comunicación muchas veces es mala, pero no en todos los casos, así también hay empleadoras que les trata bien, se les da el lugar que se merecen, donde muchos de ellos les hacen sentir parte de la familia.

En el momento en que fueron contratadas para el trabajo doméstico, las participantes mencionaron que con ellas especialmente no se tuvo en cuenta muchos factores, pero la mayoría de las empleadoras prefieren como empleada a personas mayores de edad, especialmente señoras, por lo que comúnmente se les consulta por la edad, si son casadas y en ocasiones menos frecuente se tiene en cuenta la formación académica y el idioma hablado por las mismas.

Las mujeres participantes dicen en su mayoría no tener contrato escrito de trabajo, de las que asistieron ninguna contaba con este. Lo mismo sucede con el Seguro Social.

Es importante recalcar que la Ley N° 213 que establece el Código del Trabajo en su art. 43 menciona que el contrato de trabajo, en cuanto a la forma de celebrarlo, puede ser verbal o escrito. Deberán constar por escrito los contratos individuales en que se estipule una remuneración superior al salario mínimo legal correspondiente a la naturaleza del trabajo. Así mismo, el art. 44. Detalla que podrá celebrarse verbalmente cuando se refiera; al servicio doméstico; a trabajos accidentales o temporales que no excedan de noventa días; y a obra determinada cuyo valor no exceda del límite fijado en el artículo anterior, segundo párrafo. Se puede deducir en esta investigación, que el contrato verbal es el más común entre las trabajadoras y las empleadoras.

Si se detalla el tiempo invertido, el total de las entrevistadas declaró realizar un trabajo remunerado, dedicando a la semana en promedio 42 horas a dicha actividad. Señalar que algunas de las mujeres, tienen horarios extenuantes, las mismas mencionan que trabajan 10 horas por día, de 07:00 hs hasta las 17:00 hs, completando así 60 horas semanales.

Es importante indicar que la ley N° 6338, que modifica el artículo 10 de la Ley N° 5407/15 estipula que tiene derecho a trabajar ocho horas diarias y si trabaja más deberá percibir el pago por esas horas, así como también tiene el derecho al descanso semanal de 24 horas y los días feriados. Con el resultado obtenido se puede afirmar que

no en todos los casos se cumple con lo estipulado en la presente Ley, no hay un respeto al horario máximo de horas de trabajo, tampoco un pago de las horas extras laborales.

Recalcar que el grupo de las trabajadoras entrevistadas, sostienen que los patrones saben la Ley, creando esto mayor complejidad en la relación laboral, lo cual las vuelve más vulnerables ya que muy pocas veces las cumplen.

Todas las participantes dijeron no estar recibiendo el salario mínimo, afirmando que ninguna recibe un pago de acuerdo a lo que la ley estipula.

En cuanto a vacaciones y aguinaldo, la mayoría menciona que no todas gozan de las mismas. Según lo estipulado en la ley además, tiene los mismos beneficios que otorga la ley a todas las trabajadoras en lo que se refiere a aguinaldo, vacaciones, jubilación, indemnización por despido y previsiones sobre la maternidad se refiere.

Como vemos, a estas mujeres trabajadoras domésticas les son violentados sus derechos constantemente, se les siguen exigiendo jornadas extenuantes, sin que haya siquiera un pago extra por esas horas que trabajan de más, no cuentan con contratos de trabajo que les definan sus responsabilidades y derechos, no se les reconoce el pago en especie en el aguinaldo y vacaciones, es decir, la ley les es completamente omisa, siguen ejerciendo esta profesión aún marcada por tintes de esclavitud.

En el grupo de las participantes mencionaron que ninguna hasta el momento ha presentado alguna denuncia por despido, destacando que si se les llega a despedir, solamente se callan y no ejercen ninguna acción sobre los patrones.

En cuanto a los trabajo forzoso y discriminación, las empleadas entrevistadas aluden referente a este aspecto, que no todas son víctimas de estos abusos. Históricamente el trabajado doméstico ha significado un sacrificio de vida para las personas que se han dedicado a esta labor, al ejercerla, no solamente se vendía la fuerza de trabajo sino también su propia identidad, que es la característica más importante del servicio doméstico (Oreamuno Sánchez 2008). Ya que la persona quedaba al completo servicio de sus patrones.

Esta es una situación que no ha cambiado mucho, socialmente no se llega a interiorizar que la persona trabajadora doméstica tiene una vida propia, una casa propia, una familia propia. Pero esta miopía social, es un problema que se vuelve de mujeres, mujeres explotadas, que se ven obligadas a explotar a otras mujeres para sobrevivir a todas las responsabilidades que la sociedad les asigna, ser madre amorosa, trabajadora ejemplar, llevar la casa impecable, ser la esposa perfecta etc.

A la pregunta de por qué aun cuesta lograr la igualdad del empleo doméstico se destaca el aspecto central de la lucha de las trabajadoras domésticas que es el reconocimiento de que el empleo doméstico tiene igual valor que cualquier otro tipo de trabajo, por lo que corresponde que reciba igual retribución y tenga los mismos derechos. El apoyo a estas demandas continúa siendo reticente, los obstáculos para el apoyo obedecen a factores estructurales y culturales sobre los que la sociedad debe debatir. Persiste una idea naturalizada referida a la servidumbre, basada en el pensamiento clasista. Todavía está arraigada la idea de que las tareas domésticas las realizan personas que sirven a otras porque se encuentran en una escala jerárquica social más baja y no porque es un trabajo.

Lo que sí nos queda claro es que aún hay mucho por hacer para mejorar la calidad laboral de las trabajadoras domésticas y aún más para mejorar la vida de las mujeres en general.

Según las entrevistas realizadas a empleadas domésticas y mediante la observación documental se concluye:

Las trabajadoras domésticas gozan de menores garantías en el ejercicio de sus derechos y están sometidas a condiciones de inequidad con respecto a otras actividades laborales, y al interior de este tipo de empleo las mujeres son mucho más vulnerables que los hombres.

En cuanto a las disposiciones generales que regula el trabajo doméstico primeramente se debe destacar lo expuesto en la Constitución Nacional (1992). La misma establece claras disposiciones sobre la igualdad de las personas basadas en la dignidad y derechos reconocidos, así como también el acceso a la justicia, a las oportunidades en la participación y la igualdad ante las leyes, que en su conjunto recalcan la paridad entre hombres y mujeres en derechos civiles, políticos, sociales y económicos (Art. 46, 47 y 48).

En particular, en el artículo 46 de la igualdad de las personas se establece que no se admiten discriminaciones y que el Estado removerá los obstáculos e impedirá los factores que las mantengan o las propicien, aspectos que hasta la fecha y como se verá en el presente trabajo no están totalmente garantizados para las trabajadoras domésticas.

En el marco internacional, los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo son los que rigen los principios y derechos fundamentales en

el trabajo. Algunos convenios establecen expresamente que se aplican a los trabajadores domésticos, respecto a esto se menciona el Convenio Nro. 189 de la Organización Internacional del Trabajo, que estipula que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos.

Ley Nro. 5407/15 del Trabajo doméstico, la Ley Nro. 6338/2019 y Ley Nro. 6339/19 de empleo parcial, constituyen la materia legal para amparar a la trabajadora doméstica.

En materia de alcance de la ley N° 5407/15 del trabajo doméstico aún queda mucho por hacer respecto al mejoramiento de la calidad de vida de las personas dedicadas al empleo doméstico, algunas de ellas son: eliminación de todas las formas de discriminación, mayor escolarización y eliminación del analfabetismo, capacitación para fomentar el desarrollo continuo de sus competencias -profesionalización del trabajo doméstico mediante la capacitación a trabajadores y el reconocimiento del derecho a las horas destinadas al estudio. Así también, políticas públicas y condiciones jurídicas claras y a favor de dicho grupo poblacional, a modo de que el trabajo no esté regulado por las normas privadas del empleador.

Se considera de radical importancia la reciente ratificación del Convenio 189, por medio del cual el Estado está obligado a mejorar las condiciones, derechos y garantías de las personas que se desempeñan como trabajadoras domésticas.

En cuanto a los factores que se tiene en cuenta en el momento de contratar para el trabajo doméstico en el Barrio Loma Clavel de la Ciudad de Caazapá año 2022, por medio de la entrevista realizada se concluye que la mayoría de los empleadores tienen en cuenta la edad, la escolaridad, el sexo y en algunos casos el idioma hablado.

Se deduce de esta manera que, el trabajo doméstico está sumamente feminizado y se desarrolla mayormente en el área urbana, razón por la cual muchas veces está en amplia relación con la migración interna, en especial la que se da del campo a la ciudad. Por sus características este trabajo es realizado mayormente por personas jóvenes, quienes además presentan bajos niveles educativos y en su mayoría los empleadores las prefieren solteras y que no tengan hijos.

La condición laboral de los trabajadores domésticos en el Barrio Loma Clavel de la Ciudad de Caazapá año 2022, se puede notar la ausencia de una remuneración equitativa y justa, la ausencia de los contratos, el no acceso al aguinaldo, las vacaciones. Por lo mencionado, encontramos la desvalorización del trabajo del hogar remunerado por parte del mundo laboral. Ello impacta de manera directa en quienes son contratadas para realizar este tipo de tareas, ya que su actividad no es considerada un trabajo y por ello no se incluyen sus reclamos en las reivindicaciones de las centrales obreras.

Por medio del presente trabajo de investigación se concluye que es necesaria la lucha por la promulgación de legislación que revierta la condición de desigualdad en la que ejercen su actividad las trabajadoras domésticas. Las situaciones de discriminación e invisibilización que atraviesan las trabajadoras del hogar remuneradas se reiteran, con matices, en todas sus dimensiones.

Es de trascendental importancia superar todas estas limitantes, es necesario por parte del Estado, un compromiso con el desarrollo de leyes y políticas públicas que permitan a las mujeres conciliar su vida personal con la vida familiar. También se requiere que el sector privado realice su parte, ya que este se sostiene gracias al capital de trabajo aportado por los hogares.

Esta no ha respondido, ni responde, a las necesidades particulares de las personas que se dedican a este oficio, históricamente su reglamentación ha obedecido a una lucha dada por las trabajadoras domésticas, pero los legisladores han acatado parcialmente las demandas a sus necesidades, por no existir claridad, ni visibilización de los aportes sociales y económicos de esta actividad. Es necesaria la evaluación y replanteamiento de la legislación actual en materia de trabajo doméstico.

Para finalizar se exponen las recomendaciones detalladas en los siguientes párrafos:

Es necesaria la contratación por medio escrito, a modo de evitar omisiones, se recomienda adjuntar un contrato estándar o tipo en el cual se estipulen todas las cláusulas, tanto para el empleo con retiro, como para el que se realiza sin retiro y se reconozcan los derechos humanos y laborales fundamentales de los trabajadores domésticos.

Asimismo, se debe trabajar en estrategias creativas que permitan llegar a las trabajadoras domésticas con información clara y precisa sobre sus derechos, para lo

cual se recomienda explorar los medios de comunicación o vías de información mayormente utilizadas por este grupo poblacional.

Se debe seguir con el estudio de estas líneas referente al cumplimiento de las disposiciones generales del trabajo doméstico, siendo un tema de bastante interés y así elaborar estrategias adecuadas que garanticen el ejercicio efectivo de los derechos de estas trabajadoras.

Por último, se invita a reflexionar acerca de la satisfacción de las personas dedicadas al empleo doméstico en relación a su vida laboral, pues en muchos casos la realización de estas tareas es vivida como algo rutinario, poco gratificante, y poco valorado por los demás.

Bibliografía

- Bertranou, F. (2017). *Guía de Seguridad y Salud en el Trabajo para Trabajadoras Domésticas de Paraguay*". Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_571357.pdf
- Bizneo, S. (2020). *Movilidad geográfica*. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/movilidad-geografica/>
- Constitucion Nacional (1992).
- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. (2011, Art.14).
- CPO . (2012). *Censo Nacional de Poblacion y Vivienda*. Obtenido de <https://www.ine.gov.py/clasificadores/clasificadores/Nacional/Ocupacion/CPO%2098.pdf>
- Cruzado Balcazar, A. (2010). Obtenido de La reinsercion ante la panologia y las ciencias penitenciarias: http://www.la_reinsercion_ante_la_panologia_y_las_ciencias_penitenciarias.com
- Cruzado Balcazar, A. (2016). Obtenido de [http://www.es.scrihd.com/document/La Reinsercion](http://www.es.scrihd.com/document/La_Reinsercion)
- Cuervo Gomez, K., Gorriz Plumed, A., & Villanueva Badenes, L. (2011). *Adolescentes en riesgo*. Trayectorias Delictivas. Badajoz, España: INFAD.
- Galeano, E. (1999). *Si nada cambia, todo continua igual. La Educacion Social y sus ausencias en el ambito penitenciario*. Madrid, España: RES.
- Hernandez Sampieri, R. (1998). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico.
- Ley N° 1657/2001. (s.f.). *Aprueba el convenio n° 182 y la recomendación sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminacion*. Obtenido de <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/621/aprueba-el-convenio-n-182-y-la-recomendacion-sobre-la-prohibicion-de-las-peores-formas-de-trabajo-infantil-y-la-accion-inmediata-para-su-eliminacion>
- Ley N° 496. (s.f.). *Modifica, amplia y deroga articulos de la ley 213/93, codigo del trabajo*. Obtenido de <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2514/ley-n-496-modifica-amplia-y-deroga-articulos-de-la-ley-21393-codigo-del-trabajo>

- Ley N° 5508. (s.f.). *Promoción, protección de la maternidad y apoyo a la lactancia materna*. Obtenido de <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/4428/promocion-proteccion-de-la-maternidad-y-apoyo-a-la-lactancia-materna>
- Ley N°5162. (2014). Obtenido de Código de Ejecución Penal: [bacn.gov.py/leyes-paraguayas/3876/ley-n-5162-codigo de ejecucion penal para la republica del paraguay](https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/3876/ley-n-5162-codigo-de-ejecucion-penal-para-la-republica-del-paraguay)
- López, V., & Soto, L. y. (2005). *Trabajo domestico remunerado en Paraguay: Asuncion. Organizacion Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4959/495963605007/html/>
- Ley N°5407/2015. (s.f.). *Trabajo Domestico*. Obtenido de https://www.mtess.gov.py/application/files/5216/3473/1318/DIPTICO_TRABAJO_DOMESTICO_OCTUBRE_2021.pdf
- Ley N° 213/93. (s.f.). *Código de Trabajo*. Obtenido de <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>
- Martin Luengo, M. A. (1999). *La prediccion de la reincidencia. Variables de personalidad y factores psicosociales*. Madrid.
- Modelo Nacional de Rehabilitacion y Reinsercion social del Paraguay (2020).
- OIT. (2011). *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
- OIT. (s.f). *Desarrollo Desarrollo Desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/training/WCMS_141453/lang-es/index.htm
- ONU Mujeres. (2020). *Trabajadoras remuneradas del hogar en America Latina y el Caribe frente a la crisis del covid-19*. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/trabajadoras_remuneradas_del_hogar_v1.06.20_1.pdf
- Orellana, M. I. (2015). *La problematica de los menores infractores en la reincidencia de delitos en la legislacion ecuatoriana*. Babahoyo, Ecuador.

- Ossorio, M. (2012). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Buenos Aires: Heliasta S.R.L.
- Pantoja, R. (2018). *Una propuesta de modelo integral de reinserción social para infractores de ley*. Chile: Fundación Paz Ciudadana.
- Perez, E. M. (2018). *La reeducación y la reinserción social en prisión*. RESED.
- Perez, P. L. (2015). *La reinserción y reeducación en centros penitenciarios*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10234/133526>
- Resolución 287. (2015). Paraguay.
- Resolución 287. (2015). *Plan de prevención y tratamiento del adolescente en conflicto con la ley penal*.
- Resolución 287 del Plan Adolescente. (2015). *Plan de Prevención y Tratamiento del Adolescente en conflicto con la Ley Penal*. Paraguay.
- Resolución 45/113 de la Asamblea General. (14 de diciembre de 1990). Reglas de las Naciones Unidas para la protección de los menores privados de libertad.
- Samperi, F. H., Baptista Luci, M. d., & Fernández Collado, C. (2010). *Metodología de la investigación científica*. México: Mc Graw Hill.
- Soto Badaui, L. (Diciembre de 2014). *Trabajo doméstico remunerado en Paraguay. Información para el debate*. Asunción - Paraguay: CDE.
- Uceda Maza, F. J. (2017). *Vinculación entre la vulnerabilidad y la exclusión social y las trayectorias delictivas*. Madrid, España.
- UNFPA. (2013). *Características y condiciones del trabajo doméstico remunerado en el Paraguay*. Obtenido de https://paraguay.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/documento_10_UNFPA_0.pdf
- Varela, L. (2002). *Sistema Penitenciario, cárceles humanas aptas para delinquir*. Asunción, Paraguay.
- Zaffaroni, E. R. (1998). *En busca de las penas perdidas*. Buenos Aires, Argentina: EDIAR.

Apéndice

Apéndice A. Entrevista aplicada a las trabajadoras domesticas del Barrio Loma Clavel de la Ciudad de Caazapá

Estimadas colaboradoras:

Esta entrevista tiene como objeto la recolección de datos relacionados al “Cumplimiento de las disposiciones generales que regulan el trabajo doméstico en el Barrio Loma Clavel de la Ciudad de Caazapá año 2022”. El mismo se aplica como parte del trabajo de culminación de la Carrera de la Carrera de Derecho de la Universidad Tecnológica Intercontinental, Sede Caazapá, para ello se les solicita su amable colaboración respondiendo a las preguntas que se plantean a continuación.

1. ¿Qué las motivo a dedicarse al trabajo doméstico?
2. ¿Han encontrado algún obstáculo cuando inician a trabajar en una casa?
3. ¿En el momento en que fueron contratadas a trabajar cuales fueron los Factores que se tuvo en cuenta? (se les consulto por su edad, estado civil, formación académica, el idioma hablado, etc.)
4. ¿Cuentan ustedes con contrato de trabajo?
5. ¿Les paga su patrono el Seguro Social?
6. ¿Cuántas horas a la semana dedican al trabajo doméstico remunerado?
7. ¿Creen ustedes que sus patrones/ patronas conocen la Ley de Trabajo Doméstico? En caso de que conocieran, ¿las cumplen?
8. ¿Reciben ustedes un pago de acorde a la ley?
9. ¿Reciben ustedes vacaciones y aguinaldo?
10. ¿Alguna vez han presentado una demanda por despido?
11. ¿En alguna ocasión, siendo trabajadora domestica, fueron víctimas de trabajo forzoso y de algún tipo de discriminación?
12. ¿Por qué consideran ustedes que aun cuesta lograr la igualdad del empleo doméstico?