

necesarias  
invisibles  
discriminadas

Las trabajadoras del servicio doméstico en el Paraguay

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2005  
Primera edición 2005

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual, en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias). Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

OIT/ Programa IPEC Sudamérica

---

**BAREIRO, Line; SOTO, Lilian; VALIENTE, Hugo**

***Necesarias, invisibles, discriminadas. Las Trabajadoras del servicio doméstico en el Paraguay.***

*Lima: OIT/IPEC Sudamérica, Proyecto "Prevención y Eliminación del Trabajo Infantil Doméstico en Hogares de Terceros en Sudamérica", 2005. 40p.*

*Trabajo de menores, Trabajador doméstico, condiciones de trabajo, condiciones de vida, situación jurídica, niña, trabajadora, discriminación, Paraguay. 14.02.2*

ISBN: 92 -2-317260-8 (versión impresa)

ISBN: 92 -2-317261-6 (versión web pdf)

---

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas, procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas, procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Las Flores 275, San Isidro, Lima 27-Perú, Apartado Postal 14-124, Lima, Perú.

Vea nuestro sitio en la red: [www.oit.org.pe/ipec](http://www.oit.org.pe/ipec)

***Impreso en Paraguay***

*necesarias, invisibles, discriminadas*  
Las trabajadoras del servicio doméstico en el Paraguay



OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO



En el marco del Proyecto “Prevención y Eliminación del Trabajo Infantil Doméstico en Hogares de Terceros en Sudamérica”, este material ha sido producido a través del miniproyecto “Extensión de la cobertura de la seguridad social pública a las trabajadoras domésticas adolescentes”, ejecutado por el Centro de Documentación y Estudios (CDE) con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) – Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC).

Esta publicación ha sido financiada por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Esta publicación no necesariamente refleja el punto de vista o las políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, ni la mención de marcas registradas, productos comerciales u organizaciones, implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos.

Asesora Técnica Principal – OIT

**Christine De Agostini**

Coordinación Nacional del Proyecto en Paraguay – OIT

**Bernardo Puente Olivera**

Autores

**Line Bareiro, Lilian Soto y**

**Hugo Valiente**

Corrección y edición

**Verónica Villalba y Carolina Thiede**

Diseño y diagramación

**Celeste Prieto**

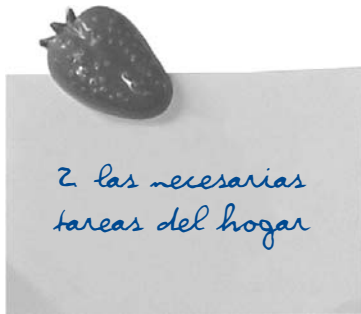
Impresión

**Ediciones y Arte**



**E**l 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.

Hasta ahora, hemos debatido poco al respecto en el Paraguay y esta publicación 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.



**L**as tareas relacionadas con el cuidado de las personas en el hogar y con las actividades necesarias para que ese hogar funcione, son las que conocemos como tareas domésticas. Estas tareas son fundamentales para la vida de las personas, tanto las que trabajan fuera del hogar como los niños y ancianos que se quedan en la casa. Es inconcebible una vida digna sin una casa a donde volver, por más precaria que ésta sea, después de la escuela o del trabajo fuera del hogar.

Estas tareas, histórica y habitualmente, han sido realizadas por mujeres. Es la responsabilidad de las “amas de casa”, aunque debería ser del conjunto de la familia, de los hombres y de las mujeres que la componen. Cuando las actividades domésticas las ejecutan otras personas, personas contratadas para ello, surge el trabajo doméstico remunerado o servicio doméstico.

*necesarias, invisibles, discriminadas*

3. a qué llamamos trabajo doméstico remunerado?

**E**s la forma de trabajo que consiste en la realización de tareas domésticas por parte de personas que perciben a cambio una retribución monetaria y, algunas veces, en parte en especie (comida, habitación o ayuda para los estudios). Las trabajadoras domésticas realizan tareas en los domicilios de otras personas, vendiendo de esta forma su fuerza de trabajo.

La dimensión real del trabajo doméstico remunerado podría estar oculta, porque se desarrolla también en formas diferentes a las más frecuentemente registradas en las estadísticas, cuando son desarrolladas por las “chicas”, “muchachas” o empleadas domésticas. Un claro ejemplo es la situación de las denominadas “criadas” y el trabajo doméstico realizado por parientes y no parientes sin regímenes laborales claramente establecidos. La provisión de cama, techo, comida o de los medios para estudiar, e incluso la entrega de montos de dinero a padres, madres o tutores de niñas y niños, suelen ser formas de retribución pero no significa que por eso sean considerados “empleados domésticos”.

4. cómo vemos al empleo doméstico?

**L**as tareas de limpiar la casa, cocinar, cuidar las criaturas o cualquiera de las tareas básicas de producción de servicios en la casa, son indispensables en la vida de las personas y en la existencia de las familias.

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.

*necesarias, invisibles, discriminadas*

Las tareas domésticas se realizan todos los días, porque cotidianamente se come la comida preparada, se duerme en las camas arregladas, se ensucia la casa barrida y repasada. Esos trabajos no tienen límites horarios, ni retribución monetaria específica. Ni siquiera es una mercancía, un producto que puede venderse o cambiarse por otro, pues supuestamente, tiene como único fin la supervivencia de personas o familias.



Todos estos factores ocultan la real dimensión del trabajo desarrollado en las casas, y vuelven invisible también al trabajo doméstico remunerado. De ahí la dificultad para la equiparación de las trabajadoras domésticas en cuanto a derechos, protecciones y beneficios con otros trabajadores y trabajadoras.

### Según los datos estadísticos

**E**l trabajo doméstico es la principal ocupación de las mujeres. Una de cada cinco mujeres de 12 años y más se emplea en este sector. El perfil de las personas que ejercen el trabajo doméstico muestra que:

- El 93% de quienes trabajan en el servicio doméstico son mujeres. Esto supone que el 6,9% de la PEA<sup>1</sup> ocupada, y el 20,67% de la PEA femenina, se dedica a este trabajo<sup>2</sup>. Un 57% de las empleadas domésticas tiene entre 15 y 29 años de edad, según datos del Censo 2002, lo que evidencia la juventud de las mujeres que se dedican a esta actividad.
- Los mayores porcentajes de trabajadoras domésticas se encuentran en las áreas urbanas, Asunción y departamento Central (79%). Según datos censales de 1992, el 71% de las mujeres migrantes en Asunción activaban en esa categoría ocupacional, siendo la capital el principal polo de atracción.

1. La PEA (Población Económicamente Activa) comprende a las personas de 12 años y más que se encuentran ocupadas o desocupadas buscando activamente un empleo.

2. Datos proveídos por la Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos (DGEEC), pertenecientes a la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) 2002.

*necesarias, invisibles, discriminadas*

- Los datos preliminares del Censo 2002 indican que más del 70% de quienes se dedican al empleo doméstico sólo tienen educación primaria o ninguna instrucción. Un escaso 24% de empleadas domésticas cursó el nivel secundario y apenas 1% tiene educación superior.

Las trabajadoras domésticas se caracterizan por ser mujeres jóvenes, campesinas migrantes de zonas rurales a urbanas, pobres y guaraní-hablantes.

### **De acuerdo al Código Laboral**

El trabajo doméstico en Paraguay es una categoría especial de contrato laboral, regulado de un modo diferenciado en la legislación. Esta diferencia reconoce menos derechos sociales para las trabajadoras domésticas en relación con el resto de los trabajadores. La ley establece que los/as trabajadores/as domésticos/as “son 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”. Los artículos 148, 159 y 179 del Código Laboral incluyen en esta categoría a los siguientes trabajos y servicios:

- Choferes del servicio familiar;
- Amas de llave; mucamas y niñeras;
- Lavanderas y/o planchadoras en casas particulares;
- Cocineras de la casa de familia y sus ayudantes;
- Jardineros en relación de dependencia y ayudantes;
- Cuidadoras de enfermos, ancianos o minusválidos;
- Mandaderos;
- Trabajadores domésticos para actividades diversas del hogar;
- Personas que realizan el servicio doméstico en las casas de habitación del empleador rural o en dependencias de un establecimiento ganadero, agrícola o forestal;
- Mujeres familiares del peón de estancia que desempeñen tareas de servicio doméstico en la casa particular del estanciero o en las dependencias del establecimiento.

*necesarias, invisibles, discriminadas*



Las trabajadoras domésticas se clasifican en trabajadoras sin retiro y con retiro. Cuando son contratadas sin retiro, duermen en la casa del empleador/a durante la semana laboral y el contrato es siempre por tiempo completo. Las trabajadoras domésticas con retiro pueden ser contratadas por jornada completa o parcial (artículo 149).



- **L**as trabajadoras que realicen tareas de cocina o limpieza en hoteles, bares, restaurantes, sanatorios u otros establecimientos comerciales, organizaciones sin fines de lucro, de beneficencia pública, entidades de enseñanza aunque sean públicas, oficinas estatales, embajadas, etc.
- Las trabajadoras domésticas que, además de las labores del servicio doméstico, desempeñan otras propias de la industria o comercio a que se dedique el empleador.
- Las trabajadoras domésticas que realizan sus servicios en forma independiente y con sus propios elementos.

A estas trabajadoras no corresponde aplicar el contrato especial del trabajo doméstico sino las reglas del contrato laboral en general, que otorga mejores derechos.

*necesarias, invisibles, discriminadas*



## 7. el salario en el empleo doméstico

### La realidad

#### *Cuánto ganan las trabajadoras domésticas*

El 95% de las empleadas domésticas gana menos del salario mínimo para actividades diversas no especificadas, establecido para los/as demás trabajadores/as del país. Muchas ganan menos de 300.000 guaraníes y algunas ganan más, dependiendo de la situación y el trato de las familias para las que trabajan, lo que varía bastante.

#### *La influencia del sexo en el salario*

Las mujeres perciben como remuneración un promedio equivalente al 50% del salario mínimo para actividades diversas no especificadas, en tanto los hombres reciben un promedio equivalente al 70% de ese salario mínimo.

#### *La influencia del nivel educativo en el nivel salarial*

Las mujeres, como empleadas domésticas, tienen un techo salarial que no supera el 55% del salario mínimo para actividades diversas no especificadas. La falta de instrucción disminuye los niveles salariales, tanto de hombres como de mujeres, pero la mayor educación casi duplica el salario masculino, pero no sucede lo mismo con el de las mujeres.

### Lo que dice la ley

#### *¿Cuánto es el salario mínimo para la trabajadora doméstica?*

El salario mínimo en dinero para la trabajadora doméstica es el 40% del salario mínimo para actividades diversas no especificadas de la zona del país donde preste servicio, además de la alimentación y la habitación, para quienes trabajen sin retiro (Código Laboral, artículos 151 y 152). De acuerdo al reajuste del salario mínimo dispuesto por el Gobierno en abril del 2005, el salario mínimo de la trabajadora doméstica de la capital es de 435.640 guaraníes.

*necesarias, invisibles, discriminadas*

### *¿Tienen las trabajadoras domésticas derecho al aguinaldo?*

Las trabajadoras domésticas tienen derecho al aguinaldo, que se paga entre Navidad y Año Nuevo, o en la proporción que corresponda cuando la relación laboral termine (Código Laboral, artículos 243 y 244).

El aguinaldo se calcula dividiendo entre 12 el total de lo percibido por la trabajadora durante el año. El aguinaldo es inembargable (Código Laboral, artículo 244).

### *¿Tienen derecho a la bonificación familiar?*

Las trabajadoras domésticas no tienen derecho al pago de la bonificación familiar, a la que sí tiene derecho el resto de los trabajadores y trabajadoras.

La bonificación consiste en el pago, por parte del empleador/a, del 5% del salario mínimo (54.455 guaraníes) por cada hijo matrimonial, extra-matrimonial o adoptivo, que sea menor de 17 años de edad, se encuentre bajo la patria potestad de la trabajadora y en el territorio nacional, y que su educación y crianza sea a expensas de ella.

### *¿Dónde denunciar la falta del pago del salario, aguinaldo e indemnizaciones?*

Frente a cualquier incumplimiento de los derechos de la trabajadora doméstica, por ejemplo falta de pago del salario o pago de un salario inferior al debido, despido injustificado, falta de pago de aguinaldo y vacaciones, etc., se debe concurrir a la Dirección General del Trabajo, del Ministerio de Justicia y Trabajo (ver los datos en la sección “Directorio de las Instituciones de Interés” más adelante).

La denuncia se hace en forma verbal, ante un funcionario asignado para ello en mesa de entrada del Ministerio, que recibe la denuncia y la asienta en un formulario preparado para el efecto. Este formulario debe ser firmado por la denunciante. El trámite es gratuito y no se necesita de abogado/a. Asimismo, en ese momento el personal del Ministerio hace el

*necesarias, invisibles, discriminadas*

cálculo y prepara la liquidación de cuánto es lo que se le debe pagar a la trabajadora que concurre a realizar la denuncia, en concepto de salarios no pagados, vacaciones, aguinaldo e indemnizaciones que correspondan.

La Dirección General del Trabajo notificará de la denuncia a la patronal y le llamará a una audiencia de conciliación. Si la patronal no concurre o se negara a pagar las indemnizaciones, la trabajadora tiene el derecho de acudir a los tribunales del trabajo, para presentar una demanda judicial.

El Poder Judicial ofrece un servicio gratuito de abogados pagados por el Estado, que ejercen la defensa de los trabajadores de escasos recursos. Para contactar con este servicio, se recomienda concurrir a la Defensoría General Pública (ver los datos en la sección “Directorio de las Instituciones de Interés”).



#### ¿Qué es discriminación laboral?

**D**e acuerdo al Convenio N° 111 de la OIT Sobre la Discriminación en el empleo y la ocupación, ratificado por el Paraguay por Ley N° 1.154/66, la discriminación laboral es:

*“Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (artículo 1.1.a).*

Las expresiones “empleo” y “ocupación” abarcan tanto “el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo”, como las “condiciones de trabajo” (Convenio OIT N° 111, artículo 1.3).

En la Recomendación N° 111 de la OIT se menciona como condiciones de trabajo: la seguridad en el empleo, el ascenso de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona, la

*necesarias, invisibles, discriminadas*

remuneración igual por un trabajo de igual valor, y horas de trabajo, períodos de descanso y vacaciones anuales pagadas. También se incluye la seguridad e higiene en el trabajo, la seguridad social, los servicios sociales y las prestaciones sociales en relación con el empleo. La discriminación se puede originar en una ley, en prácticas administrativas o judiciales, o en la costumbre del lugar.

Estas definiciones son aplicables a todos los trabajadores y trabajadoras, sin excluir a ninguna categoría ocupacional o sector y, sin hacer distinciones entre trabajadores nacionales y no nacionales.

Sin embargo, no toda diferencia de trato significa discriminación. El mismo Convenio N° 111 señala que no serán consideradas discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado (artículo 1.1.2), así como las medidas especiales de protección o asistencia reconocidas en la legislación o en otros convenios internacionales, que tienen la finalidad de satisfacer las necesidades particulares de ciertas personas por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural.

Las leyes sobre trabajo doméstico que discriminan a las trabajadoras deben ser revisadas a la luz de la obligación de no discriminar en sus leyes y políticas del trabajo, reconocida en los artículos 46 y 88 de la Constitución Paraguaya de 1992, en el Convenio 111 de la OIT y en otros tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Paraguay.

*necesarias, invisibles, discriminadas*

### **Un trabajo valorado en la teoría, pero discriminado en la práctica**

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, tales como:

- La existencia de jornadas sin fin, sin descansos, sin limitaciones.
- Las condiciones salariales que no alcanzan el sueldo mínimo, existan o no pagos de otras características como habitación, vestimenta, comida, etc.
- Las trabajadoras domésticas, por el hecho de trabajar aisladas en los domicilios de sus empleadores, están más expuestas a situaciones de abuso, maltrato, humillaciones, acoso y abuso sexual, sobre todo las adolescentes y quienes trabajan “cama adentro” o sin retiro.
- La falta de beneficios como jubilación, seguridad social y vacaciones.

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.
- El empleo doméstico es tratado socialmente como una forma de trabajo secundaria, inferior y precaria.
- Es muy vulnerable al despido.
- La capacitación y la experiencia no son requisitos. 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.
- Las expectativas salariales, el nivel de organización y la posibilidad de desarrollar relaciones de solidaridad son bajas.

*necesarias, invisibles, discriminadas*

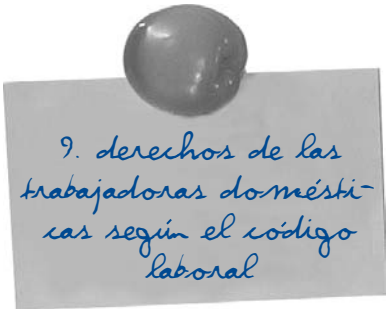
**Las causas de la invisibilidad y de la discriminación**

La mayoría de las trabajadoras domésticas son mujeres jóvenes, pobres, campesinas migrantes del campo a la ciudad, con baja escolaridad y guaraní hablantes. En un país de larga tradición autoritaria como el Paraguay, ese perfil indica una baja posibilidad de ejercicio pleno de la ciudadanía, ya que pocas de ellas se sienten como titulares de derechos

Sobre estas mujeres se entrecruzan complejos patrones de discriminación por razones de género, clase social, lengua y edad. Esto podría explicar:

- Que el mercado les asigne uno de los trabajos más devaluados socialmente.
- Que las leyes establezcan discriminaciones.
- Que haya dificultad para entender las tareas domésticas como “trabajo” en el sentido económico del término, contribuyendo así a la inferior categorización del empleo doméstico.
- Que las labores domésticas continúen siendo consideradas tareas naturales de las mujeres en razón de su sexo.

*necesarias, invisibles, discriminadas*



9. derechos de las  
trabajadoras domésti-  
cas según el código  
laboral

## El contrato y despido

*¿Es obligatorio firmar un contrato de trabajo doméstico?*

No es obligatorio celebrar por escrito el contrato de trabajo doméstico. El Código Laboral establece que el servicio doméstico es una de las categorías de trabajo que pueden contratarse en forma verbal.

Cuando no exista contrato por escrito se presumirá la existencia de la relación laboral alegada por el/la trabajador/a, salvo prueba en contrario, si existe prestación subordinada de servicios (artículo 19, Código Laboral), y en caso de controversia, serán aplicables los derechos reconocidos por el Código en cuestión. A falta de plazo expreso, se entenderá por duración del contrato la establecida por la costumbre o por tiempo indefinido.

La regla general para el resto de los/as trabajadores/as es que todo contrato en que se estipule una remuneración superior al salario mínimo correspondiente a la naturaleza del trabajo se deberá celebrar por escrito (artículo 43, Código Laboral). El contrato de trabajo escrito podrá ser registrado y homologado por cualquiera de las partes en la Dirección del Trabajo.

La falta de una expresa obligación de contratar por escrito y de registrar los contratos contribuye a dificultar el acceso a la justicia de las trabajadoras domésticas y a obstruir un control más efectivo de la autoridad administrativa.

### *Terminación de la relación laboral*

La Constitución Nacional en su artículo 94 consagra como un derecho la estabilidad laboral, de acuerdo a límites a ser determinados en la legislación y el derecho a una indemnización por causa de despido injustificado. Asimismo, el Código Laboral establece el derecho al preaviso en caso de terminación de la relación laboral, el cual puede ser pagado en efectivo. El preaviso es un periodo de días obligatorio entre la notificación

*necesarias, invisibles, discriminadas*



del despido y el cese definitivo de la relación laboral, de modo que la persona contratada pueda conseguir entretanto otro trabajo.

Sin embargo, el Código Laboral establece una regla común para todos los hombres y mujeres trabajadoras (artículo 87, Código Laboral) y otra para las trabajadoras domésticas (artículo 155, Código Laboral).

### Preaviso

Regla General	Trabajo Doméstico
Sin preaviso durante el periodo de prueba que será de hasta 30 días para trabajadores no calificados, y de hasta 60 días para los calificados.	Sin preaviso durante el periodo de prueba (30 días)
Durante el primer año, 30 días.	Durante el primer año, 7 días.
Entre 1 y 5 años de antigüedad, 45 días.	Más de un año, 15 días.
Entre 5 y 10 años de antigüedad, 60 días.	Más de un año, 15 días.
Más de 10 años de antigüedad, 90 días.	Más de un año, 15 días.

El preaviso debe notificarse por escrito o también puede cursarse por intermedio de la Autoridad Administrativa del Trabajo (artículo 88, Código Laboral). Además de pagar el preaviso, se debe pagar el aguinaldo proporcional (todo lo que se haya pagado a la trabajadora en ese año, dividido 12) y vacaciones proporcionales. Las vacaciones serán pagadas al doble cuando el despido ocurra luego del periodo de goce de las vacaciones sin que éstas hayan sido usadas.

En caso de despido injustificado de una trabajadora doméstica, con o sin preaviso, el empleador está obligado a pagar una indemnización de 15

*necesarias, invisibles, discriminadas*

salarios diarios por cada año de servicio (o fracción superior a seis meses) que se calcula sobre el promedio de los salarios de los últimos 6 meses de la trabajadora doméstica.

El Código Laboral establece como derecho para todos/as los/as trabajadores/as la estabilidad laboral por antigüedad de 10 años de servicio ininterrumpido con el mismo empleador, (artículos 94 al 102), correspondiendo la reincorporación obligatoria en caso de despido injustificado o la doble indemnización en caso de ser imposible la reincorporación.

No obstante, la estabilidad por 10 años de antigüedad tampoco es reconocida a las trabajadoras domésticas, siendo éste otro caso en el que las leyes laborales las discriminan.

#### *Causas de despido de la trabajadora doméstica*

El empleador puede despedir a la trabajadora doméstica unilateralmente, sin previo aviso, con causa justificada, pagando a la trabajadora solamente los días servidos, en los casos previstos en el Código Laboral (artículos 81 y 156 del Código Laboral, modificado por Ley N° 496/95).

Entre las causas por las que se puede despedir justificadamente a una trabajadora doméstica figuran:

- El engaño por parte de la trabajadora mediante certificados o referencias personales falsas.
- Hurto, robo u otro delito contra el patrimonio en el lugar del trabajo.
- La violencia, amenazas, injurias o maltrato de la trabajadora contra el empleador, sus familiares o hacia otras compañeras de trabajo.
- Los perjuicios materiales que ocasione la trabajadora intencionalmente, por negligencia, imprudencia o falta grave.
- Cuando la trabajadora realice actos inmorales en el lugar del trabajo.
- Ir al trabajo en estado de embriaguez, o bajo influencia de alguna droga o narcótico, o portando armas peligrosas.
- Cuando la trabajadora sea condenada a una pena privativa de libertad de cumplimiento efectivo.
- La falta de acatamiento, en forma manifiesta y reiterada y con perjuicio

*necesarias, invisibles, discriminadas*

del empleador, de las directivas que se le den para la mayor eficacia y rendimiento en las labores.

- El trabajo a desgano.
- La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cuatro veces en el mes, siempre que se produjera sin permiso o sin causa justificada.
- El abandono del trabajo, consistente en la interrupción injustificada de las tareas o la negativa de trabajar en las labores para las que fue contratada.
- La falta reiterada de puntualidad de la trabajadora en el cumplimiento del horario de trabajo.
- Comprobación en el trabajador de enfermedad infectocontagiosa o mental o de otras dolencias o perturbación orgánicas, siempre que le incapaciten permanentemente para el cumplimiento de las tareas contratadas o constituyan un peligro para terceros.

### **El descanso**

#### *Jornada de trabajo máxima y descansos diarios y semanales*

La jornada máxima de las trabajadoras domésticas pueden extenderse hasta 12 horas diarias, cuando la regla general para el resto de los/las trabajadores/as es el derecho a la jornada laboral máxima de trabajo efectivo no superior a 8 horas diarias o 48 horas semanales (artículo 154, Código Laboral).

Para las trabajadoras domésticas tampoco rige la regla de común del pago de horas extraordinarias, que reconoce un pago extra que va del 30% al 100% más de remuneración en las horas que se trabajan de más durante el día, a la noche y en días feriados. A las trabajadoras domésticas no se les reconoce el derecho a recibir este pago “extra” por las horas que trabajan fuera del horario habitual de trabajo, por ejemplo a la noche o el domingo, si es que la trabajadora habitualmente descansa el domingo (artículos 205 del Código Laboral, modificado por la Ley N° 496/95).

Las trabajadoras domésticas pueden trabajar, de común acuerdo con el

*necesarias, invisibles, discriminadas*

empleador, los días feriados, que incluyen no sólo los días festivos civiles y religiosos declarados así por ley, sino también todos los domingos (artículo 154, Código Laboral). El derecho del resto de los/las trabajadores/as es de un día de descanso semanal obligatorio y los feriados declarados por ley.

*¿Tienen las trabajadoras domésticas derecho a vacaciones pagadas?*

Las trabajadoras domésticas tienen derecho a vacaciones al igual que todas las demás personas que trabajan. Este derecho se obtiene después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo empleador, en una escala progresiva ascendente por años de servicio. Esta escala se establece así:

<b>Antigüedad</b>	<b>Días hábiles corridos de vacaciones</b>
Hasta 5 años	12 días
Más de 5 y hasta 10	18 días
Más de 10 años años	30 días

L a s

vacaciones deben ser pagadas antes que empiecen. Para el cálculo del monto que se deba pagar se toma en cuenta el salario mínimo o el salario que en ese momento reciba la trabajadora, si éste fuera superior al mínimo.

**Seguro social y jubilación**

*¿Deben asegurarse las trabajadoras domésticas al IPS?*

La Constitución del Paraguay de 1992 en su artículo 95 establece como un derecho para todo trabajador dependiente, hombre o mujer, y su familia la seguridad social como un sistema obligatorio e integral. Los servicios del sistema podrán ser públicos, privados o mixtos, y en todos los casos

*necesarias, invisibles, discriminadas*

estarán supervisados por el Estado. También establece que el Estado deberá promover la extensión de la seguridad social a todos los sectores de la sociedad.

Todos los/as trabajadores/as asalariados/as 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 y cualquiera sea la zona del país en la que se encuentren trabajando-, así como los aprendices y el personal de los entes descentralizados del Estado o empresas mixtas, deben asegurarse en forma obligatoria en el seguro del Instituto de Previsión Social (IPS), por todos los riesgos de enfermedad, embarazo, accidente de trabajo, invalidez y vejez (artículo 2, Ley N° 98/92).

Por Ley N° 1.085/65 se incluye en el seguro obligatorio a las trabajadoras domésticas de la capital por los riesgos de maternidad, enfermedad y accidente de trabajo. Esta disposición, sin embargo, tenía la intención de extenderse progresivamente a otros lugares del país. El seguro social de las domésticas empezó a ser efectivo en enero de 1967, sin embargo, esta evolución progresiva de la cobertura no operó y hasta la actualidad, por disposiciones administrativas del IPS, sólo pueden ser aseguradas en esta institución las empleadas domésticas que trabajan en Asunción. Para las trabajadoras del resto del país, incluida el área metropolitana (Lambaré, Fernando de la Mora, Mariano Roque Alonso, San Lorenzo, Luque, etc.) no existe derecho al seguro social. El reglamento que se aplica es la Resolución C. S. N° 3 del 23 de enero de 1967 “Reglamento del Seguro Social Obligatorio para el personal del servicio doméstico”.

Por disposiciones administrativas del IPS, no pueden asegurarse las criaditas y las trabajadoras domésticas a partir de cierta edad, que se fija de acuerdo a criterios administrativos discrecionales. Además, el seguro social de las trabajadoras domésticas es limitado porque no las cubre contra todos los riesgos, como sucede con el resto de las personas aseguradas. En concreto, el seguro de la trabajadora doméstica incluye:

*necesarias, invisibles, discriminadas*

**Enfermedades y accidentes:** La cobertura comprende la atención médico-quirúrgica y dental, medicamentos y hospitalización. La atención por una misma enfermedad se extenderá hasta 26 semanas, prorrogables. Para tener derecho a operaciones quirúrgicas y hospitalización, la trabajadora doméstica tuvo que haber aportado por lo menos durante 6 meses.

El subsidio por enfermedad y por accidente no profesional es de 217.987 guaraníes, se abona a partir del cuarto día de la incapacidad y dura mientras ésta subsista, hasta por un máximo de 6 seis meses. El subsidio mensual por accidente de trabajo es de 326.981 guaraníes, a partir del primer día de incapacidad hasta un máximo de 13 meses.

**Atención dental:** La atención dental comprende para la trabajadora doméstica asegurada la extracción dental, las curaciones, obturaciones con amalgama y apertura de abscesos. Para acceder a la atención dental, la asegurada tuvo que haber aportado por lo menos 2 meses anteriores.

### *¿Están protegidas las trabajadoras domésticas embarazadas?*

Todas las trabajadoras domésticas se encuentran protegidas por la legislación laboral durante el embarazo, el parto y la lactancia. Estas protecciones consisten en:

- Toda trabajadora tiene derecho a suspender su actividad laboral con la presentación de un certificado médico expedido o visado por el IPS o el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social (MSPBS), en el que se certifique que el parto tendrá lugar en las siguientes 6 semanas. La licencia se extiende a las 6 semanas posteriores al parto, y no está permitido que la mujer trabaje en ese periodo, salvo autorización médica (artículo 133, Código Laboral).
- Está prohibido y es nulo el preaviso y el despido de la trabajadora desde el momento en que el empleador haya sido notificado del embarazo, hasta el fin del periodo de descanso de maternidad (artículo 136, Código Laboral).

*necesarias, invisibles, discriminadas*

- La mujer embarazada no podrá realizar actividades insalubres o peligrosas, trabajar durante horas extraordinarias o después de las 22 horas (artículo 130 del Código Laboral, modificado por la Ley N° 496/95).
- En el periodo de lactancia, la trabajadora tiene el derecho a 2 descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar al recién nacido. Estos descansos serán remunerados y considerados parte de la jornada laboral trabajada (artículo 134 del Código Laboral, modificado por la Ley N° 496/95).

Para las trabajadoras aseguradas al IPS, existen además los siguientes servicios cubiertos (artículo 2, Ley N° 98/92):

- Cobertura médica por maternidad que se extenderá durante el embarazo, el parto y el puerperio, y comprenderá la atención médico-quirúrgica y dental, medicamentos y hospitalización.
- Un subsidio en dinero (217.987 guaraníes mensuales) por maternidad durante las 3 semanas anteriores al parto y en las seis posteriores al posible parto, hasta un máximo de 63 días.
- La provisión de leche para el/la hijo/a que no pueda amamantar por incapacidad constatada por el médico, durante los 8 meses posteriores al parto como máximo.

Sin embargo, como la mayoría de las trabajadoras domésticas se encuentran excluidas del seguro del IPS (sólo las que trabajan en Asunción están aseguradas), las protecciones por causa de maternidad son inefectivas.

Para el 2002, unas 5.015 trabajadoras domésticas se encontraban aportando para el seguro social del IPS, según datos del Departamento Actuarial y Estadísticas del Instituto. De acuerdo a la Encuesta Integrada de Hogares 2000/2001 de la Dirección General de Estadísticas,

*necesarias, invisibles, discriminadas*

Encuestas y Censos, sólo el 7,5% de las trabajadoras domésticas contaban con algún seguro (público o privado), por debajo de la media de cobertura para todos los trabajadores (20% para las mujeres y 17,9% para los hombres) y de la media del sector informal, de 9,6% de cobertura para ambos sexos. En cuanto a la cobertura de jubilaciones y pensiones, sólo el 0,9% de las trabajadoras del servicio doméstico poseía un seguro, por debajo de la media en el sector informal (1,5%) y muy por debajo de la media del total de los trabajadores y las trabajadoras (15,5%).

En caso de incumplimiento de estos derechos, corresponde hacer la denuncia ante la Dirección General del Trabajo (ver el “Directorio de Instituciones de Interés” en este material).

#### *¿Tienen las trabajadoras domésticas derecho a la jubilación?*

Las trabajadoras domésticas también están discriminadas del derecho a la jubilación. No cuentan con ningún seguro obligatorio que las cubra durante la vejez.

La regla general aplicable al resto de las personas que trabajan establece que para el riesgo de invalidez existirá una jubilación ordinaria, por invalidez por enfermedad común e invalidez por accidente de trabajo o enfermedad profesional (artículo 59 de la Ley del Instituto de Previsión Social, modificado por la Ley N° 98/92). A la jubilación ordinaria tendrá derecho el/la asegurado/a que haya cumplido 60 años de edad y tenga 25 años como mínimo de servicios reconocidos, correspondiéndole el 100% del promedio de los salarios de los 36 últimos meses anteriores al último aporte; o con 55 años de edad y 30 años como mínimo de servicios reconocidos, accede al 80% del promedio de salarios de los 36 últimos meses anteriores al último salario. Este porcentaje aumentará a razón del 4% por cada año que sobrepasa los 55 años de edad, en el momento de solicitarlo hasta los 59 años de edad (artículo 60 de la Ley del Instituto de Previsión Social, modificado por la Ley N° 98/92).

*necesarias, invisibles, discriminadas*





**L**as adolescentes trabajadoras domésticas, entre los 14 y 17 años, se encuentran amparadas por una serie de normas especiales que le brindan mayor protección que a las adultas:

**Contrato y registro:** La adolescente debe contar con la autorización escrita de su padre, madre, tutor o representante para poder prestar servicio doméstico. Esta autorización deberá ser otorgada ante la Consejería Municipal por los Derechos del Niño, Niña y Adolescente (CODENI) del lugar de domicilio de la adolescente (artículo 66, Ley N° 1680/01). Quien emplee a una adolescente debe celebrar contrato y registrar esa contratación luego de 72 horas ante la CODENI de su municipio (artículo 61, Ley N° 1680/01). Esta institución debe llevar un registro especial de todos los adolescentes trabajadores, incluidas las trabajadoras domésticas, residentes en su municipio (artículo 55, Ley N° 1680/01) y debe proveer la información de este registro a la autoridad administrativa del trabajo de la zona, para la inspección de las condiciones laborales y el efectivo cumplimiento de las normas de protección (artículo 57, Ley N° 1680/01). La CODENI debe también proveer al adolescente trabajador de una constancia en la que se consignen los datos asentados en el registro.

**Salario:** El salario mínimo de una trabajadora adolescente es el 60% del salario mínimo para actividades diversas no especificadas, conforme a la jornada de trabajo respectiva (artículo 126, Código Laboral). En el trabajo adolescente doméstico, el empleador está obligado a proporcionar a la trabajadora sin retiro “una habitación independiente, cama, indumentaria y alimentación para el desempeño de sus labores”. Estas prestaciones en especie no pueden ser consideradas como parte del salario (artículo 63, Ley N° 1.680/01).

**Jornada máxima y descansos:** La jornada máxima de la trabajadora doméstica adolescente debe ser de 6 horas diarias, o 36 horas semanales, con intervalos de descanso. Para quienes se encuentren estudiando, la jornada será de 4 horas (artículo 64 de la Ley N° 1.680/01

*necesarias, invisibles, discriminadas*

y artículo 123, párrafos 2 y 3, del Código Laboral, modificado por Ley N° 496/95).

**Vacaciones:** Las trabajadoras domésticas adolescentes tienen derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuya duración no será inferior a 30 días hábiles corridos (artículo 127 del Código Laboral, modificado por Ley N° 496/95).

Para los demás derechos (seguro social, despido, preavisos, etc.) rigen las mismas reglas que para las adultas.



**C**asi un 11% de la niñez trabajadora (10 a 17 años) es empleada doméstica, lo que implica, igual que en la población juvenil, un porcentaje mayor que la media general de la PEA que se dedica a esta actividad laboral<sup>3</sup>.

El 87% de las niñas, niños y adolescentes trabajadores infantiles domésticos remunerados son mujeres. Después de la categoría trabajador familiar no remunerado, la de empleada doméstica es la que mayor cantidad de niñas trabajadoras absorbe. El 34% de las niñas que trabajan de entre 10 y 17 años lo hace como empleada doméstica.

### **El trabajo infantil doméstico está prohibido**

El Paraguay ratificó el Convenio N° 182 de la OIT Sobre las peores formas de trabajo infantil, mediante Ley N° 1.657/01. Igualmente, ratificó el Convenio N° 138 de la OIT Sobre la edad mínima, por Ley N° 2.332/03.

Mediante este Convenio el Paraguay se obligó a establecer una edad mínima para trabajar y prohibir el trabajo por debajo de esa edad. Esta edad no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación de la

3. Céspedes, Roberto, Seguimiento de Indicadores sobre la niñez trabajadora según las Encuestas de Hogares, UNICEF Paraguay y OIT/IPEC Sudamérica, Asunción, 2002.

*necesarias, invisibles, discriminadas*

educación escolar o básica<sup>4</sup>, en todo caso no deberá ser menor de 15 años. Excepcionalmente, se podrá fijar esa edad a los 14 años, para los países cuya economía y sistema educativo no estén suficientemente desarrollados. Paraguay, al ratificar el Convenio N° 138, fijó en 14 años la edad mínima de admisión al empleo.

Por otro lado, el Código de la Niñez y la Adolescencia (Ley N° 1.680/01) dispone que el trabajo de los y las adolescentes en general, y el trabajo doméstico en particular, se encuentran permitidos desde los 14 años cumplidos para ambos sexos. Quienes trabajen entre los 14 y 17 años están amparados por leyes e instituciones de protección mejores que las que existen para personas adultas (18 años en adelante).

Según el artículo 389 del Código Laboral, modificado por la Ley N° 496/95, el patrón que contrata a niños/as menores de 12 años, incluido el caso de las criaditas, será sancionado con multa de 50 jornales mínimos, por cada menor de edad ocupado. La misma multa será aplicada a los representantes legales de los niños, niñas y adolescentes, que hayan dado la autorización para trabajar en contravención de la ley, duplicándose en caso de reincidencia. Además, queda anulado el contrato de trabajo<sup>5</sup>.

El Convenio N° 138 de la OIT obliga al Paraguay en su artículo 1 a diseñar e implementar una “política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores”.

En particular, la OIT ha señalado que, de acuerdo a los Convenios N° 138 y 182, los Estados deben hacer las siguientes intervenciones en relación al trabajo infantil doméstico y a las condiciones de trabajo en el sector:

4. La enseñanza primaria, que debe ser “obligatoria” y “asequible a todos gratuitamente”, en Paraguay comprende la Educación Escolar Básica, que incluye los primeros 9 años de la educación (hasta los 15 años de edad).

5. Hay un vacío legal con respecto a los niños y las niñas de 13 años.

- Cuando se trate de una adolescente (14 a 17 años), el objetivo de la intervención debe ser lograr que goce de todos los derechos que le corresponden como trabajadora y como niña.
- Cuando la niña se encuentre por debajo de la edad mínima de

*necesarias, invisibles, discriminadas*

admisión al empleo (menos de 14 años), el objetivo debe ser retirarla, mediante una intervención adecuada y apropiada para garantizar la seguridad y supervivencia de la niña en el mediano y largo plazo, y reintegrarla en el menor plazo posible a su núcleo familiar o, en ausencia de éste, a otro entorno de vida seguro.

- Cuando el trabajo doméstico se encuadre dentro de una de las peores formas de trabajo infantil el retiro debe ser inmediato<sup>6</sup>.

Cualquier denuncia sobre niños, niñas o adolescentes en situación de trabajo doméstico debe formularse ante la CODENI del Municipio correspondiente.

### **¿Qué opina la población sobre la costumbre de las criaditas?**

La opinión de la población sobre este tema<sup>7</sup> está dividida y hay importantes diferencias por zonas. En Asunción, casi un 20% más de personas piensan que esa actitud es errada, con relación a quienes consideran que es una actitud correcta. En el interior del país la relación se invierte, 20% más de personas piensan que “dar” a hijos o hijas como criados está bien. Estas valoraciones se corresponden con la realidad que se vive en cada una de las zonas, pues las principales familias proveedoras de criadas son del interior, como lo demuestran los resultados de diversos estudios. Estas pautas culturales tolerantes con el trabajo infantil doméstico se deben transformar.

6. Organización Internacional del Trabajo (OIT), ¿Ayudantes o esclavos? Comprender el trabajo infantil doméstico y cómo intervenir, OIT, Ginebra, 2004, p. 91-92.

7. Encuesta de First Análisis, proporcionada por la OIT para la realización de la investigación La situación de las trabajadoras domésticas en Paraguay y el trabajo infantil doméstico remunerado.

*necesarias, invisibles, discriminadas*



Existen varias organizaciones que tienen estrecha vinculación con la defensa de los derechos del sector de las trabajadoras domésticas o del hogar.

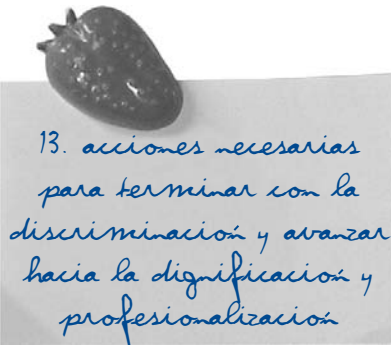
Entre ellas, está el Sindicato de Trabajadores Domésticos del Paraguay (SINTRADOP), asociado a la Central Nacional de Trabajadores (CNT) y a la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), la Juventud Obrera Cristiana (JOC), el Hogar Kuñatai Róga de la Congregación "Hijas de María Inmaculada" y el Hogar de Tránsito Santa Librada de las Hermanas de la Congregación Escalibriniana (Ver referencias y contactos de estas organizaciones en el "Directorio de Instituciones de Interés").

Es muy importante que cualquier demanda social que busque el reconocimiento de derechos de un sector discriminado sea impulsada y sostenida por personas del mismo sector afectado, que se manifiesten interesadas en modificar la situación.

La consolidación y ampliación de las organizaciones de trabajadoras domésticas o del hogar será fundamental a la hora de transformar la discriminación que hoy denunciamos.

- Ampliar la cobertura del IPS a todas las trabajadoras domésticas, sin

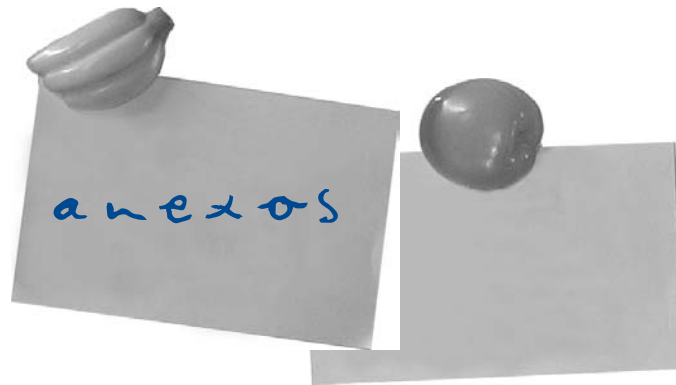
*necesarias, invisibles, discriminadas*



discriminación de edad ni de lugar de trabajo, incluyendo la ampliación de la cobertura referida a los riesgos (de corto y largo plazo) y la inclusión del sector en el régimen de pensiones ordinarias por vejez (jubilación).

- Equiparar el salario mínimo de las trabajadoras domésticas al salario mínimo para actividades diversas no especificadas.
- Igualar la jornada de trabajo de las trabajadoras domésticas a la jornada laboral máxima de 8 horas diarias.
- Equiparar el contrato de trabajo doméstico a los periodos de preaviso ordinarios y a la estabilidad por 10 años de antigüedad.
- Profundizar el conocimiento sobre el trabajo doméstico remunerado.
- Impulsar el crecimiento y fortalecimiento organizacional del sector.

necesarias, invisibles, discriminadas



*necesarias, invisibles, discriminadas*



## Sector Público

### Dirección General del Trabajo

Vice-Ministerio del Trabajo  
Ministerio de Justicia y Trabajo  
Teléfono: 498 339  
Fax: 450 159  
Paraguari esquina Luis Alberto de Herrera  
Asunción, Paraguay

A esta oficina se debe recurrir para denunciar cualquier incumplimiento de derechos laborales, falta de pago de salario, despido injustificado, etc.

La denuncia se hace en forma verbal, completando un formulario preparado para el efecto en mesa de entrada, donde también preparan la liquidación. El trámite es gratuito y no se necesita de abogado.

### Defensoría General Pública

Poder Judicial  
Teléfonos: 426 207 (directo) / 424 124 (int. 2756, 2758 y 2747)  
Alonso y Testanova, 6to. Piso  
Asunción, Paraguay

Para contar con el servicio de un abogado gratuito, pagado por el Estado, en caso de necesitarlo por motivos laborales o frente a una denuncia por robo.

### Instituto de Previsión Social (IPS)

Teléfono: 223 141/4  
Constitución entre Azara y Pettirosi  
Asunción, Paraguay

## Sector No Gubernamental

### Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Paraguay

(SINTRADOP)  
Secretaria General: Amalia Romero  
Teléfono: 907 585  
Sagrada Familia N° 1339  
Lambaré, Paraguay

Es la única entidad sindical existente para la defensa de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas. Ofrece como servicio una guardería para las trabajadoras domésticas, ubicada en el local del Sindicato.

### Juventud Obrera Cristiana (JOC)

Coordinador Nacional: Lorenzo Gayoso  
Teléfono y fax: 525 502  
Correo electrónico: joc@sce.cnc.una.py  
Ñanduti N° 4080 c/ Chiripa –  
Barrio San Pablo  
Asunción - Paraguay

La JOC fue fundada en Paraguay en 1941, fue desarticulada por la represión de la dictadura militar en la década del 70, y rearticulada después de 1989. Man-tiene un servicio permanente de organización y formación de las trabajadoras del hogar, así como un albergue de fin de semana en Asunción. La JOC tiene bases en la capital, Caaguazu, Presidente Franco y San Juan Nepomuceno.

### Kuñatai Róga

*necesarias, invisibles, discriminadas*



Directora: Hermana Amelia Aguirre  
Teléfono: 210 759  
Costa Rica c/ Félix Bogado  
Asunción, Paraguay

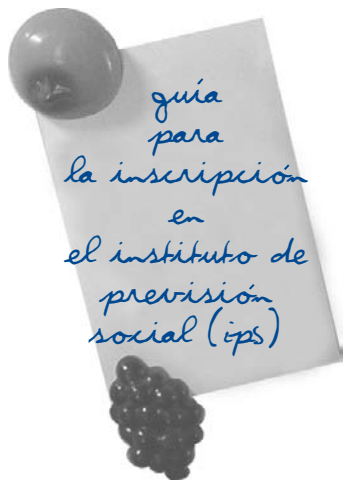
Es un hogar de albergue para niñas y adolescentes entre 12 y 20 años, provenientes del interior del país. Está a cargo de las hermanas de la Congregación "Hijas de María Inmaculada", cuyo carisma de trabajo es el apoyo a las trabajadoras del hogar. A partir de los 15 años, las adolescentes pueden trabajar en el empleo doméstico bajo supervisión de las hermanas, que brindan actividades de capacitación, recreación y acompañamiento religioso.

#### **Hogar de tránsito "Santa Librada"**

Directora: Hermana Valderis Dametto  
Teléfono: 550 296  
Tte. Alcides González N°2652  
Asunción, Paraguay

Se encuentra a cargo de la de las hermanas de la Congregación Escalabriniana, cuyo carisma de trabajo son los grupos migrantes. Ofrecen como servicios un hogar de tránsito para mujeres migrantes, mayores de 15 años, que buscan capacitación en oficios y una bolsa de trabajo.

*necesarias, invisibles, discriminadas*



La inscripción de la trabajadora doméstica en el seguro social es obligatoria y recae bajo la responsabilidad del patrón. Actualmente, sólo las trabajadoras domésticas que se encuentran trabajando en Asunción pueden ser inscriptas.

El aporte mensual para el IPS de las trabajadoras domésticas es de 34.880 guaraníes. De esta cantidad, la trabajadora aporta 10.900 guaraníes (que se descuenta de su salario) y el empleador 23.980 guaraníes.

Toda inscripción debe realizarse a los tres días del ingreso de la empleada. Para el trámite, el patrón retira los formularios de inscripción y entrada del personal. A estos formularios llenados con los datos correspondientes, se adjuntan las fotocopias de los documentos de identidad de la asegurada, del empleador y de su cónyuge. En caso que tengan coincidencia en el apellido, la inexistencia de parentesco debe ser comprobada por información sumaria de testigos rendida ante el Poder Judicial.

El retiro y la presentación del formulario con todos los datos completos debe hacerse en:

Instituto de Previsión Social (IPS)  
Teléfonos: 223 141/4  
Constitución entre Azara y Pettirosi  
Asunción, Paraguay

Luego de la inscripción, dentro del mes siguiente, el Instituto de Previsión Social envía a un fiscalizador al domicilio señalado por el empleador, para constatar si la misma se encuentra en su lugar de trabajo y si el mismo constituye trabajo doméstico. Allí el fiscalizador le proporciona un talón de aceptación, con el cual se debe presentar a efectuar el primer pago en la caja central del IPS.

*necesarias, invisibles, discriminadas*

Luego del primer pago y con el retiro de una tarjeta de comprobación de derecho, se le proporciona una solicitud para su inspección médica en el Departamento de Salud Ocupacional del IPS. El examen es de clínica general y se orientará sobre los antecedentes laborales y la futura actividad laboral de la trabajadora. Se hace un estudio complementario básico laboratorial que incluye hemograma, glucomia, VDRL y orina simple. Para las personas que trabajarán en ambientes con polvo o material inhalante (personal doméstico de limpieza) se practica una radiografía de tórax, espirometría y examen de agudeza visual.

Con el certificado de aprobación de la salud ocupacional que certifique su aptitud para el trabajo, la trabajadora queda inscrita en el seguro. Además deben ser registrados cualquier cambio de domicilio y el fin de la relación laboral.

*necesarias, invisibles, discriminadas*

	<b>Regla General</b>	<b>Trabajadora doméstica adulta (18 años en adelante)</b>
Contrato por escrito	Obligatorio	No es obligatorio
Inscripción ante la Autoridad Administrativa del Trabajo	Obligatoria	No es obligatoria
Salario Mínimo Legal	Obligatorio el salario mínimo legal Guaraníes: 1.089.102	Obligatorio, mínimo del 40% del salario mínimo legal en efectivo Guaraníes: 435.640
Bonificación familiar	5% sobre el salario	No es obligatorio
Aguinaldo	Obligatorio	Obligatorio
Jornada máxima	8 horas	12 horas
Descanso diario	10 horas	12 horas de descanso absoluto, 10 para el sueño.
Descanso semanal	Son días de descanso obligatorio los domingos y feriados.	No tienen derecho al descanso semanal obligatorio ni días feriados.
Vacaciones	Hasta 5 años de antigüedad: 12 días Más de 5 y hasta 10 años: 18 días Más de 10 años: 30 días	Hasta 5 años de antigüedad: 12 días Más de 5 y hasta 10 años: 18 días Más de 10 años: 30 días
Horas extras	Se pagan por regla las horas extraordinarias, nocturnas y por días feriados, en base a una regla prescripta.	Se exceptúa el pago de horas extras.
Preaviso	Durante el primer año: 30 días Más de un año y hasta 5: 45 días Más de 5 y hasta 10 años: 60 días Más de 10 años de antigüedad: 90 días	Durante el primer año: 7 días Más de un año de antigüedad: 15 días

*necesarias, invisibles, discriminadas*

	<b>Regla General</b>	<b>Trabajadora doméstica adulta (18 años en adelante)</b>
Estabilidad Laboral	Se adquiere estabilidad laboral por antigüedad de 10 años de trabajo continuo al servicio del mismo empleador. En caso de despido después de los 10 años, se aplica la regla de la doble indemnización o reintegro.	No adquieren estabilidad laboral. No tienen derecho a la doble indemnización por despido luego de 10 años, ni derecho al reintegro.
Seguridad Social	Cubiertos contra todos los riesgos, todos los trabajadores del país, de uno u otro sexo, cualquiera sea la edad.	Cubiertas en los riesgos de accidente, enfermedad y maternidad, las trabajadoras domésticas que trabajen en Asunción.
Protecciones por causa de maternidad	Atención médica pre y post natal para las aseguradas. Protección contra el despido. Reposo por maternidad con cargo a la seguridad social. Descansos para lactancia.	Rigen las mismas protecciones.
Jubilación	Se reconoce la jubilación ordinaria, por invalidez por enfermedad común e invalidez por accidente del trabajo o enfermedad profesional, de acuerdo a reglas prescriptas.	No tienen derecho.
Inspección del Trabajo	Amplias facultades para la inspección.	Inspección restringida por la inviolabilidad del domicilio.

*necesarias, invisibles, discriminadas*

Condiciones Legales del Trabajo Doméstico  
en Paraguay - Para Adolescentes

	<b>Regla General para el trabajo adolescente (14-17 años)</b>	<b>Trabajadora doméstica adolescente (14-17 años)</b>
Contrato por escrito	Obligatorio	Obligatorio
Inscripción	Obligatoria	Obligatoria (CODENI)
Salario	Obligatorio, mínimo del 60% del salario mínimo legal (1.089.102 guaraníes)	Obligatorio, mínimo del 60% del salario mínimo legal (1.089.102 guaraníes) uministro de comida y habitación NO puede considerarse como pago en especie.
Bonificación familiar	5% sobre el salario	No es obligatorio
Aguinaldo	Obligatorio	Obligatorio
Protecciones por causa de maternidad	Atención médica pre y post natal para las aseguradas. Protección contra el despido. Reposo por maternidad con cargo a la seguridad social. Descansos para lactancia.	Rigen las mismas protecciones.
Jornada máxima	4 horas (14-15 años) 6 horas (16-18 años) 4 horas para quienes se encuentren estudiando, en todos los casos. Prohibición de trabajo nocturno.	6 horas 4 horas para quienes se encuentren estudiando. Podrán trabajar en horario nocturno, siempre que sea en el domicilio del empleador.
Descanso diario	10 horas	12 horas de descanso absoluto, 10 para el sueño.
Descanso semanal	Son días de descanso obligatorio los domingos y feriados.	Podrán trabajar feriados.

*necesarias, invisibles, discriminadas*

	<b>Regla General para el trabajo adolescente (14-17 años)</b>	<b>Trabajadora doméstica adolescente (14-17 años)</b>
Vacaciones	30 días, desde el primer año de trabajo.	30 días, desde el primer año de trabajo.
Horas extras	Se prohíben las horas extraordinarias hasta los 18 años.	Se exceptúa el pago de horas extras.
Preaviso	Durante el primer año: 30 días Más de un año y hasta 5: 45 días Más de 5 y hasta 10 años: 60 días Más de 10 años de antigüedad: 90 días	Durante el primer año: 7 días Más de un año de antigüedad: 15 días
Seguridad Social	Cubiertos contra todos los riesgos, todos los trabajadores del país, de uno u otro sexo, cualquiera sea la edad.	Cubiertas en los riesgos de accidentes, enfermedad y maternidad, las trabajadoras domésticas adolescentes que residan en Asunción, entre los 14 y 17 años.
Jubilación	Se reconoce la jubilación ordinaria, por invalidez por enfermedad común e invalidez por accidente del trabajo o enfermedad profesional, de acuerdo a reglas prescriptas.	No tienen derecho.
Inspección del Trabajo	Amplias facultades para la inspección (CODENI + Dirección General del Trabajo).	Facultades especiales para la inspección (CODENI + Dirección General del Trabajo).

*necesarias, invisibles, discriminadas*

*necesarias, invisibles, discriminadas*