

# **EL CONTRATO DE TRABAJO DOMÉSTICO EN LA LEGISLACIÓN PARAGUAYA VIGENTE**

**Laura Romina Marecos Sanabria**

**Autora**

**Tutora: Prof. Abog. Estela Victoria De Los Santos Giménez**

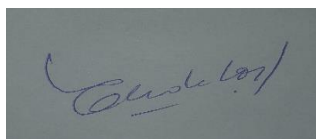
Trabajo de Investigación documental presentado a la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Tecnológica Intercontinental como requisito para la obtención del título de Abogada.

**San Lorenzo, 2022**

## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE LA TUTORA

Quien suscribe, Estela Victoria De Los Santos Giménez, con Documento de Identidad N° 3.432.571, tutora del trabajo de investigación titulado “El contrato de trabajo doméstico en la legislación paraguaya vigente” elaborado por la alumna Laura Romina Marecos Sanabria con C.I.N° 4.543.830, para obtener el Título de Abogada, hace constar que el mismo reúne los requisitos formales y de fondo exigidos por la Universidad Tecnológica Intercontinental y puede ser sometido a evaluación y presentarse ante los Docentes que fueron designados para conformar la Mesa Examinadora.-----

En la ciudad de San Lorenzo, a los 20 días del mes de agosto del año 2022. -----



**PROF. ABOG. ESTELA VICTORIA DE LOS SANTOS GIMÉNEZ**

**Tutora**

## DEDICATORIA

*A mi futuro esposo David Cabañas, por confiar y creer en mi capacidad a pesar de los momentos difíciles y me ha demostrado su cariño y comprensión.*

*A mis queridos Padres, por ser la fuente de motivación a poder superarme cada día, a no rendirme y a confiar en Dios.*

*A mis hermanos, que con sus palabras de aliento no me dejaron decaer y me animaron a seguir adelante y cumplir mis metas.*

## **AGRADECIMIENTO**

*A Dios, por ser la guía en mi camino y permitirme concluir mi  
carrera,*

*A mis Padres, supieron darme su ejemplo de trabajo y honradez,*

*A la facultad UTIC, por abrirme las puertas y llegar a donde estoy  
llegando, A mi tutora Prof. Abog. Estela Victoria De Los Santos  
Giménez, por su ayuda, paciencia y dedicación.*

## TABLA DE CONTENIDOS

Carátula.....	I
Constancia de aprobación de la tutora .....	II
Dedicatoria.....	III
Agradecimiento.....	IV
Tabla de contenidos.....	V
Lista de gráficos.....	VII
Portada.....	1
Resumen.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
El Tema de investigación.....	3
Descripción del objeto – tema.....	3
Formulación, planteamiento y delimitación del problema.....	4
Preguntas de investigación.....	4
Pregunta general.....	4
Preguntas específicas.....	5
Objetivos de investigación.....	5
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos.....	4
Justificación de la investigación.....	6
Viabilidad de estudio.....	6
TEORÍAS COMPLEMENTARIAS DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	7
Antecedente investigativo.....	7
Bases teóricas.....	10
Análisis de la Normativa constitucional sobre derechos de los trabajadores...	10
Ley N° 213/93, que establece el Código del Trabajo.....	12

Ley N° 5407/15, que reglamenta los derechos de las trabajadoras domésticas en Paraguay.....	15
Ley 6338/19 – Que modifica el Art. 10 de la Ley N° 5407/15 “Del trabajo doméstico” .....	27
Organismo estatal y gremios encargados de hacer cumplir los derechos de las trabajadoras domésticas en Paraguay.....	28
Estrategia propuesta por la Organización Internacional del Trabajo tendiente a hacer cumplir los derechos de los trabajadores domésticos.....	31
METODOLOGÍA.....	33
ANÁLISIS EXTERNO O FÍSICO DEL DOCUMENTO.....	36
ANÁLISIS DE CONTENIDO.....	41
Análisis sintáctico y semántico.....	41
CONSIDERACIONES CONCLUSIVAS.....	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	50
APÉNDICE.....	53

**LISTA DE GRÁFICOS**

Gráfico 1.....	42
Gráfico 2.....	44

**EL CONTRATO DE TRABAJO DOMÉSTICO EN LA  
LEGISLACIÓN PARAGUAYA VIGENTE**

**Laura Romina Marecos Sanabria**

**Universidad Tecnológica Intercontinental**

Carrera de Derecho, Sede San Lorenzo

[lauramarecossanabria@gmail.com](mailto:lauramarecossanabria@gmail.com)



## RESUMEN

La presente investigación plantea como tema “El contrato de trabajo doméstico en la legislación paraguaya vigente”. Tiene como objetivo principal Analizar los derechos de las personas trabajadoras domésticas de acuerdo al régimen legal vigente en Paraguay. Se analiza sus objetivos específicos como Determinar la manera en que el Código laboral paraguayo se explicita acerca de los derechos del trabajador doméstico, Identificar las innovaciones que trae consigo la nueva ley que reglamenta los derechos de las trabajadoras domésticas en Paraguay, Mencionar el organismo estatal y los gremios encargados de hacer cumplir los derechos de las trabajadoras domésticas en Paraguay, Detallar la estrategia que propone la Organización Internacional del Trabajo tendiente a hacer cumplir los derechos de los trabajadores domésticos. La metodología utilizada en esta investigación fue de enfoque Cualitativo, basándose en revisiones documentales de carácter científico, además de artículos de la Constitución Nacional, las Leyes 213/93 y 5407/15 y; varios libros de autores nacionales y extranjeros. De los principales hallazgos se pueden mencionar; la nueva ley fue creada con la finalidad de que las empleadas domésticas alcancen un trato igualitario con relación a los demás tipos de trabajo, sobre todo en la cantidad de horas laborales y la remuneración, sus reclamos son remitidos al Ministerio de la Mujer y apoyados por diferentes gremios legalmente reconocidos. Finalmente, son apoyadas por la Organización Internacional del Trabajo para que estas puedan ser reconocidas en su libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

**Palabras claves:** Derechos. Trabajadoras domésticas. Régimen legal vigente.

## INTRODUCCIÓN

### Tema de investigación propuesto

El contrato de trabajo doméstico en la legislación paraguaya vigente.

En octubre de 2015, después de casi una década de lucha de las organizaciones de trabajadoras domésticas, fue promulgada la Ley del Trabajo Doméstico 5407/2015. Esta normativa cambió la situación en la que se encontraba el empleo doméstico en Paraguay, regulada hasta entonces por el Código Laboral del año 1993. En este, se establecía un capítulo especial para el mismo, asignándole menores derechos en comparación con los demás tipos de empleo. La nueva norma reconoce varios derechos al sector de las trabajadoras domésticas, algunos abordados específicamente y otros remitidos a la norma general establecida en el Código del Trabajo. Sin embargo, en la práctica, se mantiene la desigualdad salarial, no se establece límite de jornada laboral para la modalidad sin retiro y la ley aún debe ser reglamentada para garantizar en la práctica lo que se estipula legalmente.

Se expone a continuación las principales definiciones de los términos que tendrán relación el trabajo de investigación.

**DERECHO:** conjunto de reglas que dirigen al ser humano en su conducta para que viva conforme a la justicia. (Rombolá, 2012)

**PERSONAS:** todos los entes susceptibles de adquirir derechos o contraer obligaciones. Las personas son de una existencia ideal o de una existencia visible (Rombolá, 2012)

**TRABAJO DOMÉSTICO:** labor que realizan mayoritariamente las mujeres, a cambio de un salario o en ocasiones sin remuneraciones económicas. (wikipedia.org, 2019)

**RÉGIMEN:** sistema político y social que rige un determinado territorio / conjunto de normas que rigen una actividad o una cosa. (Rombolá, 2012)

**LEGAL:** lo que está escrito por la ley o es conforme a ella. (Rombolá, 2012)

VIGENTE: referido a las leyes y demás disposiciones generales de los poderes y de las autoridades, en vigor de observancia obligatoria. (OSSORIO, 2000)

PARAGUAY: país de América del sur, con una población de 7.152.703. Su territorio se divide políticamente en 17 departamentos, que a su vez se subdividen en 255 municipios. Su capital y ciudad más poblada es Asunción. (wikipedia.org, 2019)

### **Planteamiento de Problema**

El trabajo doméstico pagado constituye una contribución esencial y necesaria para la sociedad y aunque en la actualidad nadie niega este enorme valor social, se trata de un trabajo que cuando es realizado, no es reconocido ni valorado socialmente como tal. En ese sentido, nuestro Código Laboral, ha tenido que realizar diversas modificaciones en sus artículos para prestar mayor interés hacia este sector, que, sin embargo, sigue siendo ignorados por los empleadores y más aún por las propias trabajadoras domésticas, a tal punto que fueron necesarias crear organizaciones o sindicatos que las ayuden a que puedan conocer mejor y acceder a sus derechos.

Los problemas relacionados con el trabajo doméstico son multidimensionales y abarcan diversos aspectos, que incluyen la remuneración, las horas de trabajo, el trabajo doméstico infantil; la negociación colectiva, la inspección laboral; y la organización misma de las trabajadoras. Por todo esto, es necesaria además la asistencia de Organismos internacionales que puedan apoyar y adoptar estrategias para los países que están comprometidos a mejorar la protección y las condiciones de trabajo de las trabajadoras domésticas.

### **Preguntas de investigación**

#### **Pregunta General**

- ¿Cuáles son los derechos de las personas trabajadoras domésticas de acuerdo al régimen legal vigente en Paraguay?

### **Preguntas Específicas**

- ¿De qué manera el Código laboral paraguayo se explicita acerca de los derechos del trabajador doméstico?
- ¿Qué innovaciones trae consigo la nueva ley que reglamenta los derechos de las trabajadoras domésticas en Paraguay?
- ¿Cuál es el organismo estatal y los gremios encargados de hacer cumplir los derechos de las trabajadoras domésticas en Paraguay?
- ¿Cuál es la estrategia que propone la Organización Internacional del Trabajo tendiente a hacer cumplir los derechos de los trabajadores domésticos?

### **Objetivos de investigación**

#### **Objetivo General**

- Analizar los derechos de las personas trabajadoras domésticas de acuerdo al régimen legal vigente en Paraguay

#### **Objetivos Específicos**

- Determinar la manera en que el Código laboral paraguayo se explicita acerca de los derechos del trabajador doméstico.
- Identificar las innovaciones que trae consigo la nueva ley que reglamenta los derechos de las trabajadoras domésticas en Paraguay.
- Mencionar el organismo estatal y los gremios encargados de hacer cumplir los derechos de las trabajadoras domésticas en Paraguay.

- Detallar la estrategia que propone la Organización Internacional del Trabajo tendiente a hacer cumplir los derechos de los trabajadores domésticos.

### **Justificación de la investigación**

Los trabajos domésticos son de varios tipos y en exceso, necesarios para el que los contrata como para el que lo realiza. Como cualquier empleo, el trabajo doméstico merece toda la protección legal posible, y de hecho nuestro país lo ofrece, no sólo a través del Código Laboral, sino de las leyes posteriores que han ido modificando aspectos ya desfasados en la normativa general. Sin embargo, el gran problema que se plantea con esto, es que las vigencias de las leyes no se aprecian en su totalidad en la práctica, es decir, en la cotidianeidad, en especial, de los trabajadores. Muchos de sus derechos siguen siendo vulnerados y esto no sólo perjudica directamente a los trabajadores, sino en la mayoría de los casos, incluso a sus familias.

El propósito de esta investigación es dar a conocer los derechos que asisten a todos los trabajadores y que cualquier persona que desee contratarlos debe cumplir.

Este trabajo será beneficioso para toda la sociedad, que al conocer los derechos de este grupo de personas son útiles y necesarias, ayudará a su difusión, y por sobre todo el cumplimiento de estas normas.

### **Viabilidad de estudio**

El trabajo de investigación no ofrece mayores inconvenientes en su realización, es decir, es factible de ser iniciado y concluido, pues se cuentan con informaciones de fuentes primarias, como ser doctrina de autores nacionales (libros) y cuerpos normativos legales y fuentes secundarias fidedignas como documentos de sitios oficiales de la plataforma Internet, que responden al planteo problemático del mismo. También se pone de resalto que existe recurso humano y tecnológico o logístico necesario, y en lo que respecta al aspecto económico o financiero, se sustenta con recursos propios del investigador.

## **TEORÍAS COMPLEMENTARIAS DEL OBJETO DE ESTUDIO**

### **Antecedentes investigativos**

Se presenta una breve reseña de un estudio realizado por el Instituto Tecnológico de Santo Domingo, República Dominicana, sobre la realidad que viven actualmente las trabajadoras domésticas a nivel de Latinoamérica, tanto en sus condiciones laborales y su propia legislación.

#### El Trabajo doméstico en América Latina

##### Condiciones laborales

De acuerdo al Panorama Laboral 2011 de la OIT, la clasificación de categorías ocupacionales en América Latina muestra que la población ocupada en trabajo doméstico representa aproximadamente el 43.8% en el año 2011 del total de la población ocupada.

La misma fuente informa que el trabajo doméstico en Latinoamérica se caracteriza por ser un fenómeno predominantemente urbano y femenino (el 9.8% mujeres, y el 0.5, hombres). El rango que predomina en esta población es entre 18 y 40 años.

En América Latina más de 11 millones de mujeres ocupan su tiempo como trabajadoras domésticas, lo que representa un poco más del 14% de la fuerza de trabajo urbano femenina.

Considerando los cambios en el mercado de trabajo a nivel mundial y regional, para las mujeres el trabajo doméstico es una alternativa importante de empleo. Cuando este trabajo se realiza de manera remunerada combina un conjunto de condiciones de discriminación y exclusión, como la etnia, raza y clase.

Las condiciones en que se realiza el trabajo doméstico en la mayoría de países de la región se caracterizan por una generalizada violación de sus derechos laborales.

En general el perfil de las trabajadoras domésticas en la mayoría de los países estudiados es el bajo nivel escolar, (este es un trabajo que se considera que no requiere calificación), mujeres en edad reproductiva, con fuerte presencia de madres solteras o jefas de hogar y pertenecen a los segmentos poblacionales con menos ingresos (se ubican en el 40% de la población más pobres).

El trabajo doméstico remunerado es una actividad laboral invisible para muchos sistemas estadísticos y mecanismos de vigilancia y supervisión en los países de la región, por el lugar donde se desarrolla (el hogar) al margen de toda institucionalización. Sólo en algunos países de la región el registro y obtención de la carta o certificado de trabajo es obligatorio y el contrato de trabajo verbal es todavía admitido en muchos países, situación que refuerza las desiguales relaciones entre trabajadora y contratante, la imposición de condiciones que dan pie a relaciones de servidumbre.

Son comunes en los países de la región las denuncias y reportes de todo tipo de abusos (sexuales, psicológicos y económicos) cometidos contra las trabajadoras domésticas por parte de los integrantes del grupo familiar para el que trabaja. En la mayoría de esos casos la impunidad es la respuesta a tales hechos.

Las trabajadoras domésticas reciben los salarios más bajos dentro de las categorías salariales de sus respectivos países, su aporte no figura en las cuentas nacionales y, por lo tanto, no se dimensiona su contribución para la generación de riqueza.

A pesar de los avances verificados en algunos países de la región respecto al reconocimiento y protección de derechos laborales de las trabajadoras/es domésticas/os, las condiciones que caracterizan esta ocupación laboral es la precariedad, la falta de registro, la falta o insuficiente acceso a la seguridad social, bajos ingresos y la ausencia de mecanismos de denuncia, vigilancia y sanción por el incumplimiento de las disposiciones dirigidas a proteger los derechos de las trabajadoras/es domésticas/os.

## Legislación laboral

Todos los países de la región cuentan con una regulación jurídica del trabajo doméstico. Sin embargo, no existe un criterio unificado sobre lo que debe entenderse por trabajo doméstico. En algunos países esta definición comprende una lista de actividades limitada, en cambio en otras esta lista se amplía a “otras actividades afines”. Pero en general las definiciones coinciden en que se trata de servicios personales que se desarrollan en el ámbito privado, para el cuidado de las personas que integran las familias y donde no hay fines de lucro.

En la mayoría de los países se regula este trabajo a través de disposiciones contenidas en regímenes o capítulos especiales dentro de la legislación laboral o códigos de trabajo: es el caso de países como Guatemala, Honduras, México, Costa Rica y Paraguay. Estas disposiciones fueron incluidas en las legislaciones laborales desde su surgimiento, en donde se restringían y negaban a esta población trabajadora los derechos reconocidos al resto de categorías de trabajo. Actualmente estas disposiciones han sufrido reformas, que en mayor o menor medida representan un avance en el reconocimiento de iguales derechos para estos/as trabajadores/as.

En algunos países se observa la vigencia de leyes especiales, tal es el caso de Bolivia, Argentina, Perú, Brasil y Uruguay. Estas leyes se caracterizan por contener en sí mismas no solo disposiciones más avanzadas respecto a las disposiciones derogadas, originalmente contenidas en sus respectivos Código de Trabajo, sino que algunas de ellas contemplan además disposiciones que facilitan la eficacia de las mismas.

De igual manera se aplican también disposiciones contenidas en leyes de distinta materia, como seguridad social, igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, entre otras, que al incluir o no excluir expresamente al trabajo doméstico se entiende que deben ser aplicadas a los/as trabajadores/as de esta categoría ocupacional. (Centro de Estudios de Género, 2012)



## **Bases teóricas**

### **Análisis de la Normativa constitucional sobre derechos de los trabajadores**

#### CAPÍTULO VIII DEL TRABAJO

#### SECCIÓN I DE LOS DERECHOS LABORALES

#### Artículo 86 - DEL DERECHO AL TRABAJO

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.

Toda persona, al realizar un trabajo físico o intelectual a favor del otro, directamente está en su pleno derecho de exigir que sea remunerado, para que pueda llevar una vida digna y una mejor calidad de vida.

#### Artículo 87 - DEL PLENO EMPLEO

El Estado promoverá políticas que tiendan al pleno empleo y a la formación profesional de recursos humanos, dando preferencia al trabajador nacional.

Todos los habitantes del país tienen el derecho de acceder a un trabajo digno y eso debe ser promovido por el gobierno, dándoles primeramente prioridad a los compatriotas en su condición de habitante genuino.

#### Artículo 88 - DE LA NO DISCRIMINACION

No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales.

El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado.

Ningún trabajador, ya sea joven, anciano, indígena o discapacitado puede ser discriminados en su estilo de trabajo, tampoco por pertenecer a determinados partidos políticos o movimientos.

#### Artículo 89 - DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

Los trabajadores de uno y otro sexo tienen los mismos derechos y obligaciones laborales, pero la maternidad será objeto de especial protección, que comprenderá los servicios asistenciales y los descansos correspondientes, los cuales no serán inferiores a doce semanas. La mujer no será despedida durante el embarazo, y tampoco mientras duren los descansos por maternidad.

Toda mujer que esté ejerciendo una determinada profesión, tendrá algunos privilegios propios en su condición de sexo femenino, como los permisos por maternidad, las horas de lactancia, por motivos de salud, entre otros.

#### Artículo 91 - DE LAS JORNADAS DE TRABAJO Y DE DESCANSO

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.

Es decir, un trabajador normal tiene la obligación de trabajar cuarenta y ocho horas semanales, más las horas extras que acuerde con su empleador. Sobre las horas y días de descanso, también dependerá del tipo de trabajo que esté realizando.

#### Artículo 92 - DE LA RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO

El trabajador tiene derecho a disfrutar de una remuneración que le asegure, a él y a su familia, una existencia libre y digna.

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.

Para que un trabajador pueda acceder a todos estos derechos citados más arriba, deberá primeramente contar con un contrato legal con su empleador. En nuestro país existen muchísimos casos en que los trabajadores sólo llegan a un acuerdo verbal con sus patrones, ya sea por conveniencia o por desconocimiento de sus beneficios.

### **Ley N° 213/93 “Que establece el Código del Trabajo”**

#### Capítulo IV. De los trabajadores domésticos

Art. 148. Trabajadores domésticos 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.

Son considerados trabajadores domésticos, entre otros:

- a) choferes del servicio familiar;
- b) amas de llave;
- c) mucamas;
- d) lavanderas y/o planchadoras en casas particulares;
- e) niñeras;
- f) cocineras de la casa de familia y sus ayudantes;
- g) jardineros en relación de dependencia y ayudantes;
- h) cuidadoras de enfermos, ancianos o minusválidos;
- i) mandaderos; y
- j) trabajadores domésticos para actividades diversas del

hogar.

Art. 149. Los trabajadores domésticos pueden prestar servicios con retiro y sin retiro de la casa. El que trabaja con retiro podrá ser contratado a jornada completa o parcial.

Art. 150. No se aplicarán las disposiciones especiales de este capítulo, sino las del contrato de trabajo en general:

- a) a los trabajadores domésticos que presten servicios en hoteles, fondas, bares, sanatorios u otros establecimientos comerciales análogos;
- b) a los trabajadores domésticos 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
- c) a los trabajadores domésticos que realizan sus servicios en forma independiente y con sus propios elementos.

Art. 151. La retribución en dinero a los trabajadores domésticos no podrá ser inferior al 40% (cuarenta por ciento) del salario mínimo para tareas diversas no especificadas de la zona del país donde preste servicio.

Por hacer un cálculo, el 40% de salario mínimo (Gs. 2.192.839) representa un monto aproximado de Gs. 877.136. Es decir, el empleador no puede abonar un monto inferior a éste para tareas diversas no especificadas.

Art. 152. Salvo prueba en contrario, 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.

En otras palabras, el empleador, aparte de abonarle su remuneración, debe proveerle de las alimentaciones básicas (desayuno, almuerzo...) y si esta en condición de sin retiro, el desayuno, almuerzo y cena; y su lugar de descanso.

Art. 153. Son obligaciones del empleador para con el trabajador doméstico:

- a) tratarlo con la debida consideración, absteniéndose de maltratarlo de palabra o de hecho;
- b) suministrarle, salvo convenio expreso en contrario, alimentos en cantidad y calidad convenientes y, para los que presten servicios sin retiro, habitación decorosa, en relación con las normas generales y la situación del empleador;
- c) en caso de enfermedad que no sea crónica, proporcionarle la primera asistencia indispensable;
- d) darle oportunidad para que asista a las escuelas nocturnas; y
- e) en caso de muerte, darle decorosa sepultura.

Art. 154. Los trabajadores domésticos, de común acuerdo con el empleador, podrán trabajar los días feriados que la ley señale, pero gozan de los siguientes descansos:

- a) Uno absoluto de doce horas diarias. Para aquellos que no tienen retiro por lo menos diez horas se destinará al sueño y dos horas a las comidas; y
- b) vacaciones anuales remuneradas como todos los trabajadores, en cuanto a duración y remuneración en efectivo.

Art. 155. En el trabajo doméstico, durante el período de prueba, cualquiera de las partes puede poner fin al contrato por su propia voluntad, previo aviso verbal de veinticuatro horas, cuya existencia se presume, mientras no se pruebe lo contrario.

Por lo general, en el trabajo doméstico no existen los periodos de prueba. Simplemente se los contrata y ya se les asignan sus respectivas tareas dentro de la casa. Salvo excepciones en donde el empleador desea conocer mejor el desenvolvimiento de la empleada.

Después del período de prueba, para terminar el contrato será necesario dar un aviso con siete días de anticipación, o en su defecto, abonar el importe correspondiente. Pero si el trabajador doméstico tiene más de un

año de trabajo continuo, deberá darse el preaviso con quince días de anticipación o en su defecto, abonarle el importe correspondiente.

Art. 156. El empleador puede dar por terminado el contrato, sin aviso previo, pagando al trabajador doméstico solamente los días servidos, en los siguientes casos:

- a) desidia y abandono en el cumplimiento de sus deberes;
- b) falta de honradez o moralidad; y
- c) por las causas previstas en el artículo 81 de este

Código.

El art. 81 del Código Laboral expresa una variedad de ítems por el cual el empleador puede despedir a su empleado y entre las principales figuran; las falsas referencias personales, el trabajo a desgano, falta reiterada de puntualidad, faltas injustificadas durante tres días consecutivos, entre otros.

### **Ley N° 5407/15 “Que reglamenta los derechos de las trabajadoras domésticas en Paraguay”**

Esta ley se creó por sobre todo con la finalidad de que las empleadas domésticas alcancen un trato igualitario con relación a los demás tipos de trabajo, en lo referente al contrato, las horas trabajadas y las remuneraciones que deben percibir.

#### TÍTULO I

##### Disposiciones Generales

Artículo 1°.- Objeto.

La relación laboral entre el trabajador y el empleador, derivada 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.

Artículo 2°.- Definición.

Se entenderá como trabajo doméstico, a los efectos de la presente Ley, a la prestación subordinada, habitual, remunerada, con retiro o sin retiro, de servicios consistentes en la realización de las tareas de aseo, cocina y demás inherentes a un hogar, residencia o habitación particular.

Es decir, serán consideradas trabajadoras domésticas; las cocineras, lavanderas, jardineras, cuidadoras de crianzas e incluso cuidadoras no especializadas de adultos mayores o personas enfermas/minusválidas que habitan en un hogar, residencia o habitación particular.

### Artículo 3°.- Sujetos.

Serán considerados trabajadores domésticos las personas mencionadas en el Artículo 148 de la Ley N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO”, cuyo texto se transcribe a continuación y leyes modificatorias.

“Trabajadores domésticos 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.

Son considerados trabajadores domésticos, entre otros:

- a) choferes del servicio familiar;
- b) amas de llave;
- c) mucamas;
- d) lavanderas y/o planchadoras en casas particulares;
- e) niñeras;
- f) cocineras de la casa de familia y sus ayudantes;
- g) jardineros en relación de dependencia y ayudantes;
- h) cuidadoras de enfermos, ancianos o minusválidos;
- i) mandaderos; y,

j) trabajadores domésticos para actividades diversas del hogar.

Artículo 4°.- Excepción.

Las disposiciones de la presente Ley no se aplicarán a los siguientes casos:

a) a los que prestan trabajos domésticos en establecimientos comerciales;

b) a los que conjuntamente prestan trabajo doméstico y realizan tareas paramédicas especializadas de aseo, limpieza o cuidado de adultos mayores, personas con discapacidad y/o con problemas de salud; y,

c) a los que conjuntamente prestan trabajo doméstico y realizan las tareas laborales propias de la industria, comercio o servicio a que se dedique el empleador/a los y trabajadores domésticos que realizan sus servicios en forma independiente y con sus propios elementos.

En estos casos, serán aplicables las disposiciones generales sobre el contrato de trabajo.

Es decir, no serán consideradas empleadas domésticas, aquellas personas que; trabajen en casas comerciales, personales especializados de salud que prestan servicios a domicilio, las que presten servicios de delivery y las que realicen servicios de limpieza en empresas públicas y privadas.

## TÍTULO II

Del contrato de trabajo doméstico

Artículo 5°.- Capacidad.

Podrán celebrar el contrato de trabajo doméstico, las personas de uno u otro sexo:

a) que hayan cumplido la edad de dieciocho años; y,

b) que hayan cumplido la edad comprendida entre los dieciséis y dieciocho años.



En el caso de lo dispuesto en el inciso b), se aplicarán las disposiciones del Código de la Niñez y la Adolescencia, y supletoriamente, las normas de la presente Ley, en cuanto le sean aplicables.

En ningún caso, un niño podrá realizar trabajo doméstico.

Hasta hoy día existe en nuestro país la explotación infantil en el ámbito del trabajo doméstico, sobre todo de menores que vienen acompañados de padres o familiares desde el interior del país, quedando en manos del empleador, sin las más mínimas condiciones de seguridad y expuestos a potenciales tipos de abusos.

Artículo 6°.-Modalidades.

El contrato de trabajo doméstico se presume que es por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.

Se podrá convenir la remuneración por hora, por día, por semana o por mes. Carecerá de validez el acuerdo de pago de salario a intervalos que excedan el mes. No se admitirá la contratación a destajo o por obra.

La modalidad del trabajo podrá acordarse con retiro o sin retiro, conforme a lo convenido entre las partes.

En reiteradas ocasiones se han visto las contrataciones por destajo o por obra. Es una práctica muy común en personas que solo desean contratar empleadas domésticas de forma temporal, para limpieza de depósitos, casa quinta, o por viajes cortos del dueño de casa.

Artículo 7°.-Requisitos y registro.

El contrato de trabajo doméstico deberá formalizarse por escrito, mediante instrumento privado, en el que deberá constar:

a) el lugar y fecha de celebración;

b) los nombres y apellidos, edad, sexo, estado civil, profesión u oficio, nacionalidad y domicilio de las personas contratantes;

- c) la especificación del trabajo doméstico que realizará y el lugar o lugares de su prestación;
- d) el monto y forma de pago de la remuneración;
- e) la duración de la jornada de trabajo;
- f) la descripción de las condiciones del suministro de habitación, alimentos o uniformes;
- g) la delimitación del período de prueba, que tendrá una duración máxima de 30 (treinta) días;
- h) Las condiciones que regirán la terminación de la relación de trabajo, conforme lo establecido en la legislación laboral vigente;
- i) las estipulaciones que convengan las partes, siempre que no sean contrarias a la legislación laboral vigente; y,
- j) la firma de los contratantes y en caso que alguna de las partes haya suscrito con sus iniciales o signos, la suscripción será válida siempre y cuando hubiera sido realizada delante de un Escribano Público.

La existencia del contrato de trabajo se probará con el documento respectivo, y a falta de este, a través de los medios generales de prueba, autorizados por la Ley, o por los usos y costumbres del lugar donde se realice el trabajo.

Los trabajadores domésticos que también se encontraren al servicio del empleador, podrán ser testigos.

El empleador entregará al trabajador/a doméstico/a, una copia firmada del contrato celebrado en forma gratuita.

Cualquiera de las partes podrá solicitar su homologación y registro ante la Autoridad Administrativa del Trabajo, quien deberá promover políticas públicas tendientes a la difusión y provisión gratuita de contratos modelo para estos casos.

Artículo 8°.- Condiciones nulas.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código del Trabajo, serán condiciones nulas, las que obliguen a que el/la trabajador/a doméstico/a:

- a) no se retire del hogar en que trabaja;
- b) trabaje durante los períodos de descanso diarios o semanales convenidos, o de vacaciones anuales; y,
- c) deposite en forma permanente sus documentos de identidad personal al empleador.

Muchos empleados creen que al firmar un contrato quedan prisioneros de dichas cláusulas, y por otro lado, los empleadores creen que pueden disponer de las mismas viendo la necesidad del empleo del otro. Las privaciones de descansos, la prohibición del retiro y el “secuestro” de documentos personales son motivos suficientes para que el contrato celebrado entre las partes quede nulo y sin efecto.

#### Artículo 9°.- Presunciones.

Salvo prueba en contrario, la existencia de una relación laboral de trabajo doméstico se presumirá en cualquiera de los siguientes casos:

- a) la concurrencia en días fijos de la semana por parte del trabajador/a al domicilio denunciado del empleador, con habitualidad horaria de entrada y salida;
- b) la permanencia del trabajador/a en el domicilio denunciado del empleador cuando éste y su cónyuge se encuentren fuera del mismo, durante la mayor parte del tiempo que dure la ausencia no ocasional de éstos; y,
- c) la realización habitual de tareas o servicios para el hogar del empleador o miembros de su familia, que guarden relación con las actividades enunciadas en el Artículo 3° de la presente Ley.

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son empleadores y responderán solidariamente por los créditos laborales, las personas que hayan contratado los servicios enunciados en el Artículo 3° de la presente Ley, en lugar de los empleadores reales.

### TÍTULO III

#### Salario

##### Artículo 10.- Salario Mínimo Legal.

El salario mínimo legal para el trabajo doméstico no será inferior al 60% (sesenta por ciento) del salario mínimo legal para actividades diversas no especificadas establecido por el Poder Ejecutivo.

Las personas que desempeñen trabajo doméstico en turnos discontinuos o jornadas inferiores a la jornada máxima legal, no podrán recibir remuneraciones que sean proporcionalmente inferiores al salario mínimo legal para esta forma de actividad.

La Autoridad Administrativa del Trabajo reglamentará, publicará y actualizará el salario mensual y el jornal mínimo vigentes para el trabajo doméstico.

##### Artículo 11.- Lugar, plazo y oportunidad de pago del salario.

El pago del salario deberá realizarse en días hábiles, en el lugar de trabajo, y durante las horas de prestación de servicio.

Cuando la modalidad de pago establecida en el contrato fuera mensual, se deberá abonar dentro del cuarto día hábil del vencimiento de cada mes calendario, y en el caso que sea convenido a jornal o por hora, al finalizar cada jornada o cada semana.

En este punto, muy pocos empleadores cumplen estos parámetros, pues por lo general, los lugares de pago, los plazos y la oportunidad los establece el patrón de acuerdo a sus posibilidades, muchas veces llegando a un acuerdo verbal con la empleada doméstica.

##### Artículo 12.- Derecho a la alimentación y habitación.

Salvo prueba en contrario, 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.

La alimentación deberá ser sana, suficiente y adecuada a las necesidades del trabajador o la trabajadora doméstica, y comprenderá como mínimo el desayuno, el almuerzo y la cena. La habitación deberá ser privada, amueblada e higiénica.

En este punto, por lo general, la alimentación recibida por las empleadas domésticas proviene de los desayunos, almuerzos o cenas servidas a los dueños de casa, en varios casos, alimentos elaborados por ellas mismas. Y en cuanto a las habitaciones, siempre deber ser en forma privada, especialmente si el servicio se realiza sin retiro.

#### Artículo 13. Duración de la jornada laboral.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo en el trabajo doméstico, cuando sea bajo la modalidad con retiro, no podrá exceder:

a) de ocho horas por día o cuarenta y ocho horas semanales, cuando el trabajo fuere diurno; y,

b) de siete horas por día o cuarenta y dos horas en la semana, cuando el trabajo fuere nocturno.

Según lo que establece el Art.234 del Código de Trabajo, El trabajo realizado durante las 20:00 (8 p.m.) y las 06:00 de la mañana del día siguiente se considera trabajo nocturno. A los trabajadores nocturnos no se les permite trabajar más de 7 horas al día y 42 horas a la semana.

#### Artículo 14.- Descansos.

El/la trabajador/a doméstico/a que realice su actividad bajo la modalidad con retiro, tendrá derecho a un descanso intermedio de una hora, y el/la trabajador/a doméstico/a que realice su actividad bajo la modalidad sin retiro, tendrá derecho a un descanso intermedio mínimo de dos horas.

Desde mi punto de vista en ninguna de las modalidades es aplicada estos tipos de descanso, pues por lo general las empleadas domésticas realizan su trabajo de forma continuada hasta el final de su jornada.

**Artículo 15.- Descanso semanal obligatorio.**

El/la trabajador/a doméstico/a que realice su actividad bajo la modalidad sin retiro, tendrá derecho a un descanso semanal obligatorio, que puede ser fuera de su lugar de trabajo, según convenga con el empleador, que será no inferior a veinticuatro horas continuas.

El/la trabajador/a doméstico/a tendrá la opción de trabajar en los días de descanso legal, siempre que convenga con el empleador, y en cuyo caso, se le deberá pagar una remuneración que será el doble del correspondiente a un día de trabajo ordinario.

**Artículo 16.- Descanso en días feriados.**

Serán también días de descanso obligatorio, los feriados establecidos por la Ley, pero el/la trabajador/a doméstico/a podrá trabajar, opcionalmente, en esos días, en cuyo caso, se le pagará una remuneración en la forma prevista en el artículo anterior.

Por lo general, cuando los días feriados caen entre semana, las empleadas domésticas trabajan como un día normal, sin que se le tengan en cuenta su remuneración, en comparación con los días normales, salvo que el empleador cumpla lo establecido en el Art. 154 del Código laboral.

**Artículo 17.- Normativa supletoria.**

Los casos de controversia derivados de la interpretación del contrato de trabajo doméstico, se resolverán por las disposiciones de la presente Ley y en forma supletoria por las normas del Código del Trabajo, en cuanto le sean aplicables.

**Artículo 18.- Seguro social obligatorio.**

Las personas contratadas para el trabajo doméstico cualquiera sea la modalidad del mismo, serán incorporadas al régimen general del seguro social obligatorio del Instituto de Previsión Social.

Es bien sabido que, en la mayoría de los casos, las trabajadoras domésticas no cuentan con este beneficio, y en caso que requieran asistir a un centro asistencial, solo consiguen permiso para faltar a su trabajo o llegar fuera de su horario de entrada, pero sin que su empleador se haga responsables de los gastos que ello ocasione.

Artículo 19.- Base imponible.

La base imponible de los sujetos de la presente Ley será la suma total de las remuneraciones realmente percibidas, ya sea con un solo empleador, o bajo la modalidad de pluriempleo.

Artículo 20.- Forma de financiación del seguro social obligatorio.

El seguro social obligatorio de los trabajadores y trabajadoras domésticos será financiado como sigue:

a) con la cuota mensual obligatoria del trabajador, que será del 9% (nueve por ciento) calculado sobre el total del salario o remuneración percibidas; y,

b) con la cuota mensual del empleador, que será del 14% (catorce por ciento) calculada sobre el total del salario o remuneración percibida por el trabajador doméstico, y a prorrata con los demás empleadores en los casos de pluriempleo.

#### TÍTULO IV

##### Fiscalización y políticas públicas

Artículo 21. - Instancia de Mediación y Denuncia.

En caso que en la instancia administrativa, se efectúen reclamos por la presunta comisión de hechos punibles de acción penal pública, la Autoridad

Administrativa del Trabajo deberá formular la correspondiente denuncia al Ministerio Público, para su investigación.

Artículo 22. - Prescripción.

Las acciones derivadas del contrato de condiciones de trabajo doméstico, los plazos y su prescripción, se regirán por las disposiciones del Código del Trabajo, salvo la interrupción, que se configura en los siguientes casos:

- a) con la presentación de la queja, reclamo o denuncia ante la Autoridad Administrativa del Trabajo;
- b) por interposición de la demanda;
- c) por el reconocimiento expreso o tácito que la persona a cuyo favor corre la prescripción haga del derecho de aquella contra quien prescribe; y,
- d) por caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado.

Artículo 23.- De las agencias de Empleo.

La Autoridad Administrativa del Trabajo reglamentará el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contraten y/o coloquen a trabajadores y trabajadoras domésticos dentro y fuera del país, para su protección frente a prácticas abusivas y/o fraudulentas, especificando las obligaciones de las mismas y las sanciones respectivas en caso de incurrir en abuso y/o fraude.

El Estado podrá suscribir acuerdos bilaterales, regionales y/o multilaterales sobre la materia, a los efectos de garantizar los derechos de las trabajadoras domésticas a nivel nacional e internacional.

En la mayoría de los casos, las empleadas domésticas consiguen para su empleo de forma independiente o por medio de terceros, en muy pocas oportunidades provienen de las agencias de empleos, lo cual hace que desconozcan sus derechos y queden desprotegidas ante cualquier abuso del empleador.

Artículo 24.- De la promoción y protección gremial.



La Autoridad Administrativa del Trabajo deberá garantizar la libertad de asociación y/o sindicalización del sector doméstico, así como el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes. Se aplicarán las normas establecidas en el Capítulo VII del Título Primero del Libro Tercero del Código del Trabajo, respecto a la protección que otorga estabilidad sindical a ciertos trabajadores partes de sindicatos y/u organizaciones de trabajadores y trabajadoras domésticas.

#### Artículo 25.- Reglamentación.

La Autoridad Administrativa del Trabajo reglamentará la presente Ley dentro del término de 180 (ciento ochenta) días a partir de su promulgación.

Al momento de la reglamentación, se deberá dar intervención y celebrar consultas con las organizaciones representativas de los trabajadores y trabajadoras domésticas.

#### Artículo 26.- Derogaciones.

Quedan derogadas todas las disposiciones contrarias a la presente Ley, y en particular las siguientes:

a) Artículo 44 inciso a) y el Capítulo IV, Título Tercero, Libro Primero, Artículos 148 a 156 de la Ley N° 213 del 29 de octubre de 1993 “QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO” y sus modificaciones establecidas por Ley N° 496 del 22 de agosto de 1995 “QUE MODIFICA, AMPLÍA Y DEROGA ARTÍCULOS DE LA LEY N° 213/93, CÓDIGO DEL TRABAJO”;

b) Artículos 63, 64, 65, 66, 67 y 68 del Capítulo III del Título II, Libro II de la Ley N° 1680 del 30 de Mayo de 2001 “CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA”;

c) Artículo 3° de la Ley N° 1085 del 8 de setiembre de 1965 “QUE MODIFICA Y AMPLÍA DISPOSICIONES DEL DECRETO-LEY N° 1860 APROBADO POR LEY N° 375 DEL 26 DE AGOSTO DE 1957”;

d) Incisos e) y h) del Artículo 17 del Decreto-Ley N° 1860/50, aprobado por Ley N° 375/56 “POR LA CUAL SE APRUEBA EL DECRETO-LEY N° 1860 DEL 1° DE DICIEMBRE DE 1950, POR EL CUAL SE MODIFICA EL DECRETO-LEY N° 17071 DE FECHA 18 DE FEBRERO DE 1943 DE CREACIÓN DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL”, modificado por el Artículo 2° de la Ley N° 98/92.

Las disposiciones referentes al Trabajador Doméstico, establecidas en la Ley N° 4933 del 5 de junio del 2013 “QUE AUTORIZA LA INCORPORACIÓN VOLUNTARIA DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES, EMPLEADORES, AMAS DE CASA Y TRABAJADORES DOMÉSTICOS AL SEGURO SOCIAL – FONDO DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL”.

Varias leyes fueron revisadas nuevamente y varios artículos derogados, para que se pueda adaptar a las situaciones actuales de los trabajadores domésticos, y en ellas se tuvieron en cuenta principalmente las remuneraciones, el trabajo infantil, los seguros sociales y las condiciones de trabajo.

### **Ley 6338/19 “Que modifica el Art. 10 de la Ley N° 5407/15 “Del trabajo doméstico”**

Art. 10.- Salario Mínimo legal.

Las trabajadoras y trabajadores domésticos se beneficiarán del régimen de salario mínimo legal para actividades diversas no especificadas establecido por el Poder Ejecutivo.

Las personas que desempeñen trabajo doméstico en turnos discontinuos o jornadas inferiores a la jornada máxima legal, no podrán recibir remuneraciones que sean proporcionalmente inferiores al salario mínimo legal para esta actividad.

Esta es la ley que equipara el sueldo mínimo de las empleadas domésticas al del resto de los trabajadores.

## **Organismo estatal y gremios encargados de hacer cumplir los derechos de las trabajadoras domésticas en Paraguay**

En nuestro país existen tres gremios de trabajadoras domésticas (1 en el interior del país), que a su vez trabajan muy estrechamente con el Ministerio de la Mujer, en el afán de que puedan reclamar al Estado sus derechos como trabajadoras y que puedan acceder a los mismos beneficios que al resto de categorías de trabajo.

- Ministerio de la Mujer

El Ministerio de la Mujer es un organismo público creado por ley 4.675/2012 que eleva al rango de Ministerio a la Secretaría de la Mujer. Es la instancia gubernamental, rectora normativa y estratégica de las políticas de género. Con autonomía técnica y de gestión, impulsa planes de acción para promover la igualdad de oportunidades y la equidad entre mujeres y hombres. Actualmente coordina la implementación del IV Plan Nacional de Igualdad (PlaNi) 2018 – 2024.

Su Misión Institucional es que como institución rectora, normativa y articuladora de políticas públicas logre la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, allanando los obstáculos y eliminando toda forma de discriminación hacia las mujeres.

Su Visión Institucional es la de ser promotora y garante de los Derechos Humanos de las mujeres, con mayor nivel de incidencia en los ámbitos público y privado, para la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. (Ministerio de la Mujer, 2019)

- **Sindicato de Trabajadoras del Servicio Doméstico del Paraguay (SINTRADOP)**

SINTRADOP es el primer sindicato de trabajadoras domésticas del Paraguay. Fue fundado en 1989 como asociación primero, para luego convertirse en un sindicato. Su actual secretaria general es Myriam Agüero.

Esta organización está enfocada al mejoramiento de las condiciones y derechos laborales de las trabajadoras domésticas. Busca fortalecerse como organización para exigir la implementación eficaz de los avances de la nueva ley del trabajo doméstico aprobado en el 2015 que incorpora los derechos a 8 horas laborales, derechos a la jubilación y al seguro del Instituto de Previsión Social (IPS). Trabaja conjuntamente con el Ministerio de la Mujer, para que puedan exponer sus ideas, inquietudes y reclamar sus derechos. Tiene una relación estrecha con la Asociación de Empleadas Domésticas del Paraguay (ADESP) y también del Sindicato de Trabajadoras Domésticas y Afines de Itapúa (SINTRADI)

Así mismo, la Secretaría del Estado, otorga a esta organización participar de eventos que tienen relación con la situación actual de las trabajadoras domésticas a nivel nacional y regional. Tal es así que tuvieron activa participación de la Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer del MERCOSUR (RMAAM) con la organización del Ministerio de Desarrollo Social (Mides) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), con el apoyo de la Agencia de Cooperación Española y PNUD. (Centro de Documentación y Estudios, 2019)

Entre sus objetivos figuran por ejemplo, fomentar y defender los intereses de sus afiliadas, reivindicar el tratamiento igualitario, representar a las trabajadoras, representar a sus afiliadas en el ejercicio de sus derechos, velar por el cumplimiento de las leyes, actuar como parte en los juicios, prestar ayuda a sus asociadas, promover la educación gremial, constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, promover el mejoramiento del empleo, efectuar actividades económicas para incrementar el patrimonio, promover la creación de servicios a las afiliadas tales como guarderías, etc.

Mantener relaciones con organizaciones similares afines del Paraguay y otros países e integrar articulaciones.

En cuanto a su historia, en el año 2008 a través de una investigación se formó una agrupación. En el 2012 se forma la Asociación de Empleadas del Servicio Doméstico del Paraguay (ADESP). Con la asociación se consigue la ampliación de la cobertura de salud para las empleadas domésticas en el Instituto de Previsión Social, posteriormente se consigue que se trate un proyecto de Ley en el Congreso sobre el empleo doméstico que fue promulgada en octubre de 2015, con un salario discriminativo de sólo el 60% del salario mínimo de cualquier otro trabajador.

Antes de la ley 5407/2015, para las empleadas domésticas sólo existía un artículo dentro del código laboral, con un 40% del salario mínimo vigente, sin seguro social, sin IPS, sin jubilación, exigiendo 12 horas laborales. Con la ley 5407/2015 se consigue todas estas diferencias que existían. El 30 de Marzo de 2016 se presenta un proyecto de modificación de la Ley en el artículo 10 sobre el salario mínimo, exigiendo el 100% del salario mínimo como cualquier trabajador.

En abril de 2018 fue aprobada la modificación con el 100% en la Cámara de Senadores, pasando a la Cámara de Diputados, posterior a esto se reúne como asociación y se decide convertirse en sindicato y la asamblea de constitución fue el 8 de Julio de 2018.

El 26 de Julio fue rechazada la modificación por la Cámara de Diputados, dejando en un 70% el salario mínimo, pasando de vuelta a la Cámara de Senadores. Desde ese momento las empleadas domésticas hacen lobby en la Cámara de Senadores para que estos puedan ratificar su postura del 100%. . (Centro de Documentación y Estudios, 2019)

## **Estrategia propuesta por la Organización Internacional del Trabajo tendiente a hacer cumplir los derechos de los trabajadores domésticos**

La Estrategia para la acción de la OIT dirigida a hacer del trabajo decente una realidad para los trabajadores domésticos en el mundo prevé el apoyo para los países que están comprometidos y listos a adoptar medidas destinadas a mejorar la protección y las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos, sin que esto implique la ratificación del Convenio núm. 189 en el futuro inmediato. Reconoce que un cambio verdadero en la vida de los trabajadores domésticos precisa del desarrollo de las capacidades e instituciones nacionales y de la promoción del cambio social y de actitud, que son procesos largos y complejos.

El Convenio 189 sobre trabajo decente para trabajadores y trabajadoras domésticas (Ley N° 4819/12). El Estado paraguayo se obligó a adaptar su legislación a las disposiciones del Convenio, que, entre otras cosas, estipula que todo Estado miembro: deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo

Con un margen de tiempo inicial de entre 2012 y 2015, la Estrategia de la OIT comprende la acción a nivel mundial, regional y de país en cinco ámbitos generales:

- Desarrollar y fortalecer las instituciones nacionales y, cuando es necesario, adoptar reformas y/o programas políticos y legislativos eficaces;
- Facilitar la organización y representación de los trabajadores domésticos y de sus empleadores;
- Apoyar la ratificación e implementación del Convenio 189 y la implementación de la Recomendación 201;

- Sensibilización y promoción de los derechos de los trabajadores domésticos;
- Crear una base de conocimientos sobre trabajo doméstico e intercambiar experiencias entre países a fin de reforzar las acciones y el impacto a nivel nacional.

La Recomendación 201 habla principalmente sobre la adopción de medidas para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Las cuestiones relacionadas con el trabajo doméstico son multidimensionales y abarcan diversos aspectos, incluyen la remuneración, las horas de trabajo y otros aspectos de las condiciones de trabajo; el trabajo doméstico infantil; la negociación colectiva; la inspección laboral; y la organización de los trabajadores. La asistencia de la OIT para las actividades a nivel nacional puede dirigirse a cualquiera o a una combinación de estos aspectos. La estrategia de la OIT en materia de trabajo doméstico, discutida por el Consejo de Administración de la OIT (noviembre 2011), sirve de marco unificador para los enfoques coherentes e integrados. Diversas unidades y programas de la OIT y todas las Oficinas regionales colaboran con los mandantes nacionales e instituciones asociadas a fin de hacer del trabajo decente una realidad para los trabajadores domésticos en todo el mundo. Al abordar el trabajo doméstico, la OIT colabora también con ONU Mujeres , la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos , los órganos de la ONU creados en virtud de los tratados sobre derechos humanos , los procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos, la OSCE . (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

## METODOLOGÍA

La investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema. (Hernández Sampieri, 2014)

Se trata de una investigación de Enfoque Cualitativo. Entre sus características se detallan que posee un planteamiento más abierto que va enfocándose, se conduce básicamente en ambientes naturales, los significados se extraen de los datos, no se fundamenta en la estadística. Se trata de un proceso inductivo, recurrente, que analiza múltiples realidades subjetivas. No tiene secuencia lineal. Entre sus bondades se destacan que tiene profundidad de significados, amplitud, riqueza interpretativa, contextualiza el fenómeno. (Hernández Sampieri, 2014)

Entre las distintas alternativas que ofrece la Investigación de enfoque cualitativo se halla la Investigación documental. Esta se realiza a través de la consulta de documentos (libros, revistas, periódicos, memorias, anuarios, registros, códigos, constituciones, etc.). Un tipo específico de investigación documental es la investigación secundaria, dentro de la cual podremos incluir a la investigación bibliográfica y toda la tipología de revisiones existentes (revisiones narrativas, revisión de evidencias, meta-análisis, meta síntesis). (Universidad de Jaén, 2018)

La investigación documental tiene carácter científico porque sigue procedimientos lógicos y coherentes, cuyos resultados aportan algo nuevo para los demás. (Barrientos, 2018)

La recogida de datos es un proceso sistemático bien definido y especificado en el diseño. Hay que citar las fuentes y cómo se accedió a ellas. Puede tratarse de un archivo, de una hemeroteca, o de una o varias bases de datos, y en este sentido se deben especificar las estrategias de búsqueda y selección de documentos. En este caso, se ha procedido a la revisión bibliográfica preliminar, para luego proceder a su depuración mediante una lectura comprensiva más profunda, y fruto de ello, se optó por incluir en las



Teorías complementarias de estudio aquellas informaciones que guardan relación a los objetivos planteados al inicio de la investigación.

La investigación documental depende fundamentalmente de la información que se recoge o consulta en documentos, entendiéndose este término, en sentido amplio, como todo material de índole permanente, es decir, al que se puede acudir como fuente o referencia en cualquier momento o lugar, sin que se altere su naturaleza o sentido, para que aporte información o rinda cuentas de una realidad o acontecimiento.

Las fuentes documentales pueden ser, entre otras: documentos escritos, como libros, periódicos, revistas, actas notariales, tratados, encuestas y conferencias escritas; documentos fílmicos, como películas, diapositivas, documentos grabados, como discos, cintas y cassetes, incluso documentos electrónicos como páginas web. (Universidad de Jaén, 2018)

Las informaciones documentales son un conjunto de conceptos, proposiciones y teorías presentadas en forma escrita, o en forma sonora guardadas en distintos dispositivos y las obras artísticas e históricas que son consideradas documentos y que representan ciertas realidades – hechos, sucesos, procedimientos, principios doctrinarios, ideas, etc., y que conllevan sentidos y significados. (Barrientos, 2018)

El método utilizado es el del Análisis de documento y el Análisis de contenido. Se trata de la recolección, selección, análisis e interpretación de informaciones de manera coherente y sistemática, que se encuentran en documentos. (Barrientos, 2018)

Las técnicas implementadas son, en primer lugar, la Observación, para la realización de la descripción externa o física del documento. En segundo lugar, el Análisis (descomposición de las partes) tanto sintáctico como semántico, de los documentos en estudio. Para la parte sintáctica, se utiliza la técnica de clasificación. Para la parte semántica, se utiliza la deducción y la crítica. (Barrientos, 2018)

En cuanto a la Unidad de análisis, la población a ser estudiada se compone de documentos, es decir, son estos el objeto de estudio. En particular en esta investigación se trabajará con los siguientes documentos:

- Constitución Nacional de 1992.
- Ley N° 213/93 - Código del Trabajo
- Ley N° 5407/15 - De los derechos de las trabajadoras domésticas
- Ley 6338/19 – Que modifica el Art. 10 de la Ley N° 5407/15 “Del trabajo doméstico”
- Convenciones Internacionales que tratan el derecho de las trabajadoras domésticas
- Varios libros de Autores nacionales y extranjeros, lo mismo que Artículos de Revistas científicas de Autores extranjeros, que se hallan suficientemente citados en el cuerpo del trabajo y listados en las Referencias bibliográficas finales.

El objetivo del análisis documental es la representación condensada de información para el almacenamiento y consulta. (Barrientos, 2018). Es el análisis del continente, a fin de realizar una contextualización.

Y puede notarse en base a estos, que el sujeto de estudio, pasa a ser: los derechos de las trabajadoras domésticas.

El análisis de contenido es el tratamiento de mensaje (contenido y expresión de este contenido) para actualizar indicadores que permitan inferir de una realidad, otra diferente al mensaje. Abarca el análisis sintáctico, semántico y la complementación de la inferencia y la crítica. (Barrientos, 2018)

## ANÁLISIS EXTERNO O FÍSICO DEL DOCUMENTO

### Constitución Nacional

1) Identificación del documento:

Nombre: Constitución Nacional

Área: Ciencias Jurídicas

Las Ciencias Jurídicas, también denominadas ciencias del derecho, son aquellas que realizan el complejo y constante estudio del ordenamiento jurídico y su aplicación en la sociedad. Las Ciencias Jurídicas realizan interpretaciones de la norma y a través de los fenómenos sociales es que se determina si estas funcionan adecuadamente o necesitan ser reformadas. El fundamento de estas ciencias es básicamente el problema entre los humanos. En una comunidad de personas, se interactúa y se establecen relaciones, para establecer los parámetros sobre los cuales se basan estas relaciones esta ley y esta debe ser cumplida a cabalidad, de lo contrario, quienes defienden la justicia deberán actuar con disciplina para hacerla valer. (De conceptos, 2019)

Campo específico: Derecho público constitucional

El Derecho Público es concebido tradicionalmente como un Derecho del Estado, que "tiene por objeto la regulación de las relaciones de vida pública/ constitutivas de la organización y de la actividad del Estado, organismo político que protege la vida civil en los pueblos civilizados Este concepto incorpora la protección de los derechos fundamentales del ser humano, por cuanto implica un mecanismo de tutela del hombre frente al Leviathan omnipotente, máxime si los tratados internacionales y las constituciones políticas modernas, consagran los principios de humanidad y de servicialidad, en virtud de los cuales los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y en los que el Estado se encuentra al servicio de la persona humana y su finalidad es el bien común, material y espiritual, de todos y cada uno de los súbditos de éste. Dentro de los principios más relevantes que rigen en el ámbito del Derecho Público se destaca el principio de legalidad, que permite actuar a los órganos del Estado conforme a los ámbitos de competencias, facultades y en la forma

prevista por la ley. En este contexto, el Derecho Público es más restrictivo que el Derecho Privado, por cuanto en el ámbito privado la voluntad de las partes (especialmente en el Derecho Civil) e incluso la costumbre (en el ámbito del Derecho Comercial) pueden constituir una fuente formal del derecho, en cambio, en el Derecho Público, solo existe como única fuente la ley. (Hauriou Maurice, 2003)

2) Tipo y clase de documentos:

Tipos: Soporte gráfico.

Clases: Impresos.

3) Determinación del tiempo: fecha de publicación. 1992

4) Determinación del espacio: Editorial El Foro, Asunción

5) Descripción de la situación y circunstancias histórico-sociales de la elaboración del texto.

La Constitución Nacional del año 1992 nace a partir del golpe de Estado que ocurrió en el año 1989. A partir de ese momento, el Paraguay tuvo un cambio muy significativo en cuanto a los derechos de sus ciudadanos, en el cual vivían en una represión que duró más de tres décadas durante el Gobierno del Gral. Alfredo Stroessner. Con el Asamblea Nacional Constituyente empiezan a avizorar nuevos horizontes para toda la República. Fueron creadas numerosas leyes, como así también fueron reconocidas distintos sectores sociales, ya sea partidos políticos, agrupaciones, gremios, iglesias, entre otros.

6) El autor o autores. Asamblea Nacional Constituyente.

Reconocidas personalidades políticas de ese entonces fueron los encargados de crear la nueva Constitución que regiría más tarde para todos los paraguayos. Entre ellos se pueden citar a Carlos Romero Pereira, Carlos Podestá, Domingo Laíno, Carlos Mateo Balmelli, Cubas Grau, Oscar Paciolo, entre otros.

7) Descripción del destinatario del texto y finalidad del mismo.

Los destinatarios del presente trabajo son especialmente las trabajadoras domésticas, que año tras año vienen luchando por sus derechos y por la dignidad que les son negados constantemente.

También va destinado a todos los habitantes de la república para tener conocimiento de los derechos que se expresan en la Constitución Nacional.

**Ley N° 213/93 - Código del Trabajo**

1) Identificación del documento:

Nombre: Ley N° 213/93 - Código del Trabajo

Área: Ciencias Jurídicas

Campo específico: Derecho público constitucional

2) Tipo y clase de documentos:

Tipos: Soporte gráfico.

Clases: Impresos.

3) Determinación del tiempo: fecha de publicación. 1993

4) Determinación del espacio: Editorial El Foro, Asunción

5) Descripción de la situación y circunstancias histórico-sociales de la elaboración del texto.

El Código del Trabajo se trata poco antes del año 1993 en la que diferentes gremios de trabajadores del país desearon que se dignifique y legalice los distintos tipos de trabajos, que cada trabajador tenga además derechos a la salud, a remuneraciones justas, pero por sobre todo que sean reconocidos en su dignidad y profesionalismo.

6) El autor o autores: Congreso Nacional

La ley núm. 213 fue aprobada por la Cámara de Diputados el 15 de junio de 1993, sancionada por la Cámara de Senadores el 29 de junio de 1993 y promulgada con fecha 29 de octubre de 1993.

7) Descripción del destinatario del texto y finalidad del mismo.

Esta ley va destinada a todas las personas en su totalidad, sobre todo a las que se dedican al trabajo legal, para que puedan conocer a fondo sus derechos y obligaciones y ayuden al país a la formalidad de las actividades, excluyendo todo tipo de trabajos ilegales, esclavizadoras o denigrantes.

**Ley N° 5407/15 - De los derechos de las trabajadoras domésticas**

1) Identificación del documento:

Nombre: Ley N° 5407/15 - De los derechos de las trabajadoras domésticas

Área: Ciencias Jurídicas

Campo específico: Derecho público constitucional

2) Tipo y clase de documentos:

Tipos: Soporte gráfico.

Clases: Impresos.

3) Determinación del tiempo: fecha de publicación. 2015

4) Determinación del espacio: Editorial El Foro, Asunción

5) Descripción de la situación y circunstancias histórico-sociales de la elaboración del texto.

En octubre de 2015, después de casi una década de lucha de las organizaciones de trabajadoras domésticas, fue promulgada la Ley del Trabajo Doméstico 5407/2015. Esta normativa cambió la situación en la que se encontraba el empleo doméstico en Paraguay, regulado hasta entonces por el Código Laboral del año 1993. En este, se establecía un capítulo especial para

el mismo, asignándole menores derechos en comparación con los demás tipos de empleo.

6) El autor o autores. Congreso Nacional

Esta ley tuvo sanción en el año 2015 y los principales autores fueron los senadores Adolfo Ferreiro, Carlos Fillizzola, Emilia Alfaro de Franco, Pedro Santacruz y Derlis Osorio.

7) Descripción del destinatario del texto y finalidad del mismo.

Va destinado sobre todo a todas las personas que se dedican al citado rubro, y tiene como finalidad proveer a las trabajadoras domésticas organizadas de un instrumento de trabajo que ayude a la difusión de la nueva normativa entre todas las trabajadoras del sector, para que puedan conocer sus derechos y ejercerlos.

## ANÁLISIS DE CONTENIDO

### **Análisis sintáctico y semántico**

Para el análisis sintáctico y semántico se toman por base Artículos del texto constitucional y de la Ley N° 5407/15- Que reglamenta los derechos de las trabajadoras domésticas en Paraguay.

Sintaxis es la parte de la gramática que estudia la forma en que se combinan y se relacionan las palabras para formar secuencias mayores como los sintagmas y las oraciones, así como la función que desempeñan dentro de éstas. La sintaxis tiene como principal función analizar el orden correcto de las palabras a fin de que las frases, oraciones, textos e ideas sean expresados de manera correcta para que pueda llegar el mensaje que se desea transmitir. (Significados.com, 2018)

El término semántica se refiere a los aspectos del significado, sentido o interpretación de signos lingüísticos como símbolos, palabras, expresiones o representaciones formales. En principio las expresiones del lenguaje formal o de una lengua natural admiten algún tipo de correspondencia con situaciones o conjuntos de cosas que se encuentran en el mundo físico o abstracto que puede ser descrito por dicho medio de expresión. La semántica lingüística, trata de la codificación y decodificación de los contenidos semánticos en las estructuras lingüísticas. Estudia la estructura de las formas léxicas, la estructura de las expresiones y su relación con sus referentes, así como los mecanismos mentales por los cuales los individuos atribuyen significados a las expresiones lingüísticas. (Fundación Wikipedia, Inc., 2018)

A más del análisis semántico de autoría propia, se utiliza el Etiquetador morfosintáctico que proporciona para cada palabra una etiqueta con sus características morfológicas. Se hace el análisis morfológico de las oraciones del texto, es decir, muestra la categoría gramatical de cada palabra y no solo eso, sino que el análisis morfosintáctico también incluye detalles de la categorización como el subtipo, el género, el número, el tiempo y más. Este etiquetador, basado en Freeling Analyzer, cuenta también con un reconocedor de entidades y términos multipalabra. (Linguakit, 2018).



## Artículo 86 - DEL DERECHO AL TRABAJO

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.

### Análisis sintáctico

**Gráfico 1** *Análisis sintáctico del Artículo 86º de la Constitución Nacional*

Palabra	Lema	Etiqueta
todos	todo	Determinante Indefinido Masculino Plural Indefinido
los	el	Determinante Artículo Masculino Plural Indefinido
habitantes	habitante	Nombre Común Común Plural
de	de	Preposición Preposición Simple
la	el	Determinante Artículo Femenino Singular Indefinido
república	república	Nombre Propio Organización
tienen	tener	Verbo Principal Indicativo Presente Tercera Persona Plural
derecho	derecho	Nombre Común Masculino Singular
a	a	Preposición Preposición Simple
un	uno	Determinante Indefinido Masculino Singular Indefinido
trabajo	trabajo	Nombre Común Masculino Singular
lícito	lícito	Adjetivo Calificativo Masculino Singular
,	,	Puntuación
libremente	libremente	Adverbio General
escogido	escoger	Verbo Principal Participio Singular Masculino
y	y	Conjunción Coordinada
a	a	Preposición Preposición Simple
realizar	realizar	Verbo Principal Infinitivo
se	se	Pronombre Personal Tercera Persona Común Invariable Indefinido
en	en	Preposición Preposición Simple
condiciones	condición	Nombre Común Femenino Plural
dignas	digno	Adjetivo Calificativo Femenino Plural
y	y	Conjunción Coordinada

Palabra	Lema	Etiqueta
justas	justo	Adjetivo Calificativo Femenino Plural
.	.	Puntuación
la	el	Determinante Artículo Femenino Singular Indefinido
ley	ley	Nombre Común Femenino Singular
protegerá	proteger	Verbo Principal Indicativo Futuro Tercera Persona Singular
el	el	Determinante Artículo Masculino Singular Indefinido
trabajo	trabajo	Nombre Común Masculino Singular
en	en	Preposición Preposición Simple
todas	todo	Determinante Indefinido Femenino Plural Indefinido
sus	su	Determinante Posesivo Tercera Persona Común Plural Indefinido
formas	forma	Nombre Común Femenino Plural
y	y	Conjunción Coordinada
los	el	Determinante Artículo Masculino Plural Indefinido
derechos	derecho	Nombre Común Masculino Plural
que	que	Pronombre Relativo Común Invariable Indefinido
ella	él	Pronombre Personal Tercera Persona Femenino Singular Indefinido
otorga	otorgar	Verbo Principal Indicativo Presente Tercera Persona Singular
a	a	Preposición Preposición Simple
el	el	Determinante Artículo Masculino Singular Indefinido
trabajador	trabajador	Nombre Común Masculino Singular
son	ser	Verbo Semiauxiliar Indicativo Presente Tercera Persona Plural
irrenunciables	irrenunciable	Adjetivo Calificativo Común Plural
.	.	Puntuación

Fuente: <https://linguakit.com/es/etiquetador-morfosintactico>

### **Análisis semántico**

Todos: la totalidad

Habitantes: que habitan un determinado lugar

República: Forma de gobierno en la que el cargo de jefe del Estado está en manos de un presidente.

Derecho: Condición de poder tener o exigir lo que se considera éticamente correcto, establecido o no legislativamente.

Trabajo: Esfuerzo necesario para conseguir algo.

Lícito: Que está permitido por la ley o es conforme a la moral.

Libre: Que tiene capacidad para escoger y dirigir su forma de actuar o de pensar.

Escogido: Que se considera el mejor de su especie o de su clase.

Realizar: Efectuar una acción o llevar a cabo una cosa.

Condiciones: Conjunto de circunstancias que determinan el estado de una persona o una cosa.

Dignas: Que es merecedor de la cosa que se expresa.

Justas: Que está de acuerdo con la justicia y la razón.

Ley: .Regla o norma establecida por una autoridad superior para regular, de acuerdo con la justicia, algún aspecto de las relaciones sociales.

Irrenunciable: Que no puede ser objeto de renuncia.

Artículo 2°.- Definición.

Se entenderá como trabajo doméstico, a los efectos de la presente Ley, a la prestación subordinada, habitual, remunerada, con retiro o sin retiro, de servicios consistentes en la realización de las tareas de aseo, cocina y demás inherentes a un hogar, residencia o habitación particular.

### **Análisis sintáctico**

**Gráfico 2** *Análisis sintáctico del Artículo 2° - Ley N° 5407/15, que reglamenta los derechos de las trabajadoras domésticas en Paraguay*

Palabra	Lema	Etiqueta
se	se	Pronombre Común Invariable Indefinido

Palabra	Lema	Etiqueta
entenderá	entender	Verbo Principal Indicativo Futuro Tercera Persona Singular
como	como	Conjunción Subordinada
trabajo	trabajo	Nombre Común Masculino Singular
doméstico	doméstico	Adjetivo Calificativo Masculino Singular
,	,	Puntuación
a	a	Preposición Preposición Simple
los	el	Determinante Artículo Masculino Plural Indefinido
efectos	efecto	Nombre Común Masculino Plural
de	de	Preposición Preposición Simple
la	el	Determinante Artículo Femenino Singular Indefinido
presente	presente	Nombre Común Masculino Singular
ley	ley	Nombre Propio Otros
,	,	Puntuación
a	a	Preposición Preposición Simple
la	el	Determinante Artículo Femenino Singular Indefinido
prestación	prestación	Nombre Común Femenino Singular
subordinada	subordinar	Verbo Principal Participio Singular Femenino
,	,	Puntuación
habitual	habitual	Adjetivo Calificativo Común Singular
,	,	Puntuación
remunerada	remunerar	Verbo Principal Participio Singular Femenino
,	,	Puntuación
con	con	Preposición Preposición Simple
retiro	retiro	Nombre Común Masculino Singular
o	o	Conjunción Coordinada
sin	sin	Preposición Preposición Simple
retiro	retiro	Nombre Común Masculino Singular
,	,	Puntuación
de	de	Preposición Preposición Simple
servicios	servicio	Nombre Común Masculino Plural
consistentes	consistente	Adjetivo Calificativo Común Plural
en	en	Preposición Preposición Simple
la	el	Determinante Artículo Femenino Singular Indefinido
realización	realización	Nombre Común Femenino Singular
de	de	Preposición Preposición Simple
las	el	Determinante Artículo Femenino Plural Indefinido
tareas	tarea	Nombre Común Femenino Plural
de	de	Preposición Preposición Simple
aseo	aseo	Nombre Común Masculino Singular
,	,	Puntuación
cocina	cocina	Nombre Común Femenino Singular

Palabra	Lema	Etiqueta
y	y	Conjunción Coordinada
demás	demás	Pronombre Indefinido Común Plural Indefinido
inherentes	inherente	Adjetivo Calificativo Común Plural
a	a	Preposición Preposición Simple
un	uno	Determinante Indefinido Masculino Singular Indefinido
hogar	hogar	Nombre Común Masculino Singular
,	,	Puntuación
residencia	residencia	Nombre Común Femenino Singular
o	o	Conjunción Coordinada
habitación	habitación	Nombre Común Femenino Singular
particular	particular	Adjetivo Calificativo Común Singular
.	.	Puntuación

**Fuente:** <https://linguakit.com/es/etiquetador-morfosintactico>

### **Análisis semántico**

Doméstico: De la casa o del hogar, o relacionado con ellos.

Efectos: Cosa producida por una causa.

Presente: Que está en un lugar al mismo tiempo que la persona que habla o de la que se habla, o en el momento en que sucede una cosa.

Prestación: Servicio o ayuda que una persona, una institución o una empresa ofrece a otra.

Subordinada: Que depende o está sometido a la orden o a la voluntad de otro.

Habitual: Que ocurre, se hace o se repite con frecuencia o por hábito.

Remunerada: Cantidad de dinero dado a una persona por un trabajo o servicio.

Retiro: Acción de retirar o retirarse una persona, en especial de la vida profesional.

Servicios: Trabajo, especialmente cuando se hace para otra persona

Tarea: Labor o trabajo que realiza alguien.

Aseo: Limpieza o arreglo de una persona o una cosa.

Inherente: Que es esencial y permanente en un ser o en una cosa o no se puede separar de él por formar parte de su naturaleza y no depender de algo externo.

Residencia: Casa, departamento o lugar similar donde se reside.

Particular: Que es propio y singular de una persona, animal o cosa.

## CONSIDERACIONES CONCLUSIVAS

La manera en que el Código Laboral paraguayo se explicita acerca de los derechos del trabajador doméstico, la Ley 213/93 define en su Art. 148 que los trabajadores domésticos son 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, aclara que, por las características de la labor, pueden prestar servicios con retiro y sin retiro de la casa. La retribución en dinero a los trabajadores domésticos no podrá ser inferior al 40% del salario mínimo para tareas diversas no especificadas. De la misma forma también especifica de las obligaciones que tiene el trabajador para con su empleador.

Las innovaciones que trae consigo la nueva ley 5407/15 que reglamenta los derechos de las trabajadoras domésticas en Paraguay, se creó por sobre todo con la finalidad de que las empleadas domésticas alcancen un trato igualitario con relación a los demás tipos de trabajo, en lo referente al contrato, las horas trabajadas y las remuneraciones que deben percibir. Es así como han conseguido que por sus labores realizadas puedan cobrar el salario piso del 60% del salario mínimo legal, pagos de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados, jornada laboral máxima de 8 horas, descansos legales diarios de 1 hora para las trabajadoras con retiro y 2 horas para las trabajadoras sin retiro, entre otros. La nueva ley mantuvo además los derechos que ya estaban reconocidos, aunque muchas de las trabajadoras domésticas o sus empleadores/as aún desconocen o incumplen estas disposiciones. Pero la innovación más trascendental no se encuentra justamente con esta ley del año 2015 sino con su modificatoria del año 2019 que ha permitido que todas las personas que se desempeñan en el ámbito de los trabajos domésticos accedan a la igualdad del sueldo, en el sentido de que ganen lo mismo que cualquier trabajador por actividades diversas no especificadas, con tal de que cumplan con el rango horario establecido. Sin dudas este ha sido uno de los mayores anhelos concretados para las personas trabajadoras de este sector tan olvidado, y siempre tan necesario.

Haciendo mención al organismo estatal y los gremios encargados de hacer cumplir los derechos de las trabajadoras domésticas en Paraguay, es el Ministerio de la Mujer, quien tendrá por misión lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, allanando los obstáculos y eliminando toda forma de discriminación hacia ellas y los gremios reconocidos; quienes tendrán el deber de enfocarse al mejoramiento de las condiciones y derechos laborales de las trabajadoras domésticas, buscar fortalecerse como organización para exigir la implementación eficaz de los avances de la nueva ley del trabajo doméstico.

La estrategia que propone la Organización Internacional del Trabajo tendiente a hacer cumplir los derechos de los trabajadores domésticos están centrados en la ratificación del Convenio nro. 189 en donde el Estado paraguayo se obligó a adaptar su legislación a las disposiciones del Convenio, que entre otras cosas, estipula que todo Estado miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo. Por otro lado, se encuentra la implementación de la Recomendación 201 que habla principalmente sobre la adopción de medidas para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barrientos, E. (2018). Investigación Documental. *Investigación Documental. Análisis documental y Análisis de contenido* . Fernando de la Mora, Departamento Central, Paraguay: Universidad Tecnológica Intercontinental.

*Centro de Análisis y Difusión de la Economía Paraguaya*. (2015) Asunción: Azeta.

Centro de Documentación y Estudios. (Noviembre de 2019). [www.cde.org.py](http://www.cde.org.py). Obtenido de [www.cde.org.py/sintradop](http://www.cde.org.py/sintradop)

Centro de Estudios de Género. (Julio de 2012). Trabajo doméstico y Seguridad Social en América Latina. *Instituto Tecnológico de Santo Domingo* .

*Código de la niñez y de la adolescencia*. (2001). Paraguay : El foro.

*CODIGO LABORAL Y CODIGO PROCESAL LABORAL*. (1993). PARAGUAY: EDICIONES EL FORO.

Congreso Nacional. (05 de julio de 2009). [www.bacn.gov.py](http://www.bacn.gov.py). Obtenido de [www.bacn.gov.py/leyes\\_paraguayas\\_Ley N°3728](http://www.bacn.gov.py/leyes_paraguayas_Ley_Nº3728)

Constitución Nacional. (1992). *Asamblea Nacional Constituyente*. Asuncion: El Foro.

Corte Suprema de Justicia. (2019). [www.csj.gov.py](http://www.csj.gov.py). Asunción: El foro.

Cristaldo, J. D. (julio 2002). *Legislacion y Juisprudencia del trabajo*. Litocolor.

Definicion.de. (01 de noviembre de 2019). *Definicion.de*. Obtenido de Definicion.de: [www.definicion.de/protección](http://www.definicion.de/protección)

Diario La Nación. (15 de Julio de 2019). Trabajadoras domesticas. Experiencias compartidas y derechos logrados.

Dirección General de Encuestas, Estadísticas y Censos . (2012). *DGEEC, 2012*. Asunción.

Hauriou Maurice. (2003). Principios de Derecho Público y Constitucional. España: Comares.

Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación. Sexta Edición*. México, Distrito Federal: Mc Graw - Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.

Huenchan Y Rodriguez Piñero. (2010). *Envejecimiento y derechos humanos: situación y perspectivas de protección*. Santiago de Chile: CEPAL.

Instituto Paraguayo del Indígena. (5 de Noviembre de 2019). [www.indi.gov.py](http://www.indi.gov.py). Obtenido de [www.indi.gov.py](http://www.indi.gov.py)

Ministerio de Defensa Pública. (22 de Octubre de 1981). [www.mdp.gov.py](http://www.mdp.gov.py). Obtenido de [www.mdp.gov.py/ley\\_904/81](http://www.mdp.gov.py/ley_904/81)

Ministerio de Defensa Pública. (03 de Noviembre de 2019). [www.mdp.gov.py](http://www.mdp.gov.py). Obtenido de [www.mdp.gov.py](http://www.mdp.gov.py): [www.mdp.gov.py/el-ministerio/resoluciones](http://www.mdp.gov.py/el-ministerio/resoluciones)

Ministerio de la Mujer. (12 de Noviembre de 2019). <http://www.mujer.gov.py>. Obtenido de <http://www.mujer.gov.py/index.php/sedamur>

Organización de los Estados Americanos. (15 de Junio de 2015). [www.oea.org](http://www.oea.org). Obtenido de [www.oea.org/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_a\\_los\\_derechos\\_humanos\\_de\\_personas\\_mayores](http://www.oea.org/tratados_multilaterales_interamericanos_a_los_derechos_humanos_de_personas_mayores)

Organización Internacional del Trabajo. (10 de Noviembre de 2019). [www.oit.org](http://www.oit.org). Obtenido de [www.oit.org/global/tipics/domestic-workers/strategy/lang](http://www.oit.org/global/tipics/domestic-workers/strategy/lang)

OSSORIO, M. (2000). *DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES*. COLOMBIA: EDITORIAL HELIASTA.

Rombolá, N. (2012). *DICCIONARIO RUY DÍAZ*. BUENOS AIRES: LEOGRAF SRL.

Rombolá, Néstor. (2012). *DICCIONARIO RUY DÍAZ*. BUENOS AIRES: LEOGRAF.

*Universidad de Jaén.* (05 de Octubre de 2018). Obtenido de  
<https://www.uja.es/>:  
[http://www.ujaen.es/investiga/tics\\_tfg/dise\\_documental.html](http://www.ujaen.es/investiga/tics_tfg/dise_documental.html)

Wikipedia. (02 de Noviembre de 2019). *www.wikipedia.org*. Obtenido de  
[www.wikipedia.org/adultos\\_mayores](http://www.wikipedia.org/adultos_mayores)

Wikipedia. (26 de Octubre de 2019). *www.wikipedia.org*. Obtenido de  
[www.wikipedia.org/tercera\\_edad](http://www.wikipedia.org/tercera_edad)

wikipedia.org. (11 de Noviembre de 2019). *www.wikipedia.org*. Obtenido de  
[www.wikipedia.org\\_trabajo\\_domestico](http://www.wikipedia.org_trabajo_domestico)

*WWW.DEFINICIONES.COM.* (s.f.). Obtenido de GOOGLE:  
<https://www.google.com/search>

[www.tierraviva.org.py/institucional/](http://www.tierraviva.org.py/institucional/). (s.f.).

([www.definiciones.com/](http://www.definiciones.com/)).

## APÉNDICES

### Apéndice 1

#### **TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO = TRABAJO DIGNO IGUAL VALOR – IGUALES DERECHOS**

#### **Proyecto de Ley “Que modifica el artículo 10 de la Ley No. 5407/15 Del Trabajo Doméstico”**

#### **Exposición de motivos. *Antecedentes***

El Código del Trabajo (Ley 213/93) contiene disposiciones que regulan las relaciones laborales realizadas de manera libre, en relación de dependencia y a cambio de una remuneración. Es decir, todo trabajo se presume remunerado. Este Código establece las condiciones generales del trabajo: salario, horas laborales, aguinaldo, vacaciones, causales de despido, etc. No obstante, en esta regulación general, los legisladores crearon categorías especialmente reguladas, entre ellas la correspondiente al empleo doméstico en el apartado “De los trabajadores domésticos”.

Bajo esta categoría de trabajo se limitaron los derechos antes reconocidos bajo la norma general: se disminuye el salario, fijándose una retribución del 40% del salario mínimo legal (art. 151), una jornada laboral de hasta 12 horas diarias, períodos de prueba más extensos y causales de despido, menos días de preaviso, etc. Esta norma resultó ser una de las más discriminativas sostenidas en el sistema jurídico a lo largo del periodo democrático constitucional en el Paraguay.

En 2013 el Senador Derlis Osorio presentó el Proyecto de Ley sobre “Trabajo Doméstico” el cual fue trabajado y discutido ampliamente por las organizaciones de trabajadoras domésticas, centrales sindicales, organismos públicos, organizaciones de la sociedad civil, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Agencia de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género (ONU Mujeres). Esta Mesa presentó propuestas de modificación al articulado presentado por el Senador Osorio a todas las Comisiones a las que fue girado el Proyecto, entre ellas estaba la equiparación del salario de las trabajadoras

domésticas al salario mínimo legal conforme la Constitución Nacional y los tratados internacionales ratificados por el país.

El proyecto de ley fue aprobado y se convirtió en la Ley No. 5407/15 del Trabajo Doméstico, estableciendo avances en los derechos de las trabajadoras domésticas, equiparándoles a las y los trabajadores en general en casi todos los aspectos. No obstante, en el artículo 10 mantuvo la discriminación salarial, pasando el salario base del 40% al 60% del salario mínimo legal, lo que equivale actualmente a la suma de Gs. 1.094.400, siendo el salario mínimo para el resto de los trabajadores/as de Gs. 1.824.055.

### ***Las trabajadoras domésticas en Paraguay***

Conforme datos de la Dirección General de Estadísticas, Encuestas y Censo (DGEEC), 7,3% de las personas económicamente activas (PEA) se dedican al trabajo doméstico, lo que en números absolutos representa cerca de 231 mil personas que generan ingresos para sí y para sus familias ofreciendo su mano de obra como trabajadoras/es domésticas. De este total, el 92% son mujeres, donde 3 de cada 10 son además jefas de hogar, es decir, con sus ingresos sustentan el hogar y sus integrantes, se estima que cerca del 30% se encuentra en situación de pobreza, porcentaje que aumenta a 57% en el caso de mujeres trabajadoras domésticas desempleadas y a 38% de pobreza extrema.

1 de cada 7 mujeres ocupadas en el país trabajan en el ámbito del trabajo doméstico, lo que representa aproximadamente 181.500 mujeres, frente a unos 17.000 hombres en el sector doméstico. La diferencia entre ambos está en la remuneración, mientras las mujeres ganan en promedio 41% menos de lo percibido por los hombres en las mismas ocupaciones, es decir, mientras un hombre trabajador doméstico (chofer, jardinero) gana un promedio de un millón cuatrocientos mil guaraníes (Gs. 1,400,000) las mujeres ganan 827 mil guaraníes (Gs. 827,000).

### ***El derecho a la igualdad y la no discriminación en relación al salario doméstico***

El presente proyecto de ley se enmarca en los artículos 46 y 48 de la Constitución Nacional: Art 46. “Todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos. No se admiten discriminaciones. El Estado removerá los obstáculos e impedirá los factores que las mantengan o las propicien”. Y el artículo 48 señala: “El hombre y la mujer tienen iguales derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales. El Estado promoverá las condiciones y creará los mecanismos para que la igualdad sea real y efectiva, allanando los obstáculos que impidan o dificulten su ejercicio y facilitando la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida nacional”.

La igualdad, tanto como derecho y principio rector consagrado en nuestra Constitución Nacional, es un pilar fundamental a la hora de someter a un análisis jerárquico y sistemático las leyes. De los artículos citados precedentemente, también se debe tener en cuenta no solo la igualdad ante la ley sino también la de trato dado por la ley, o igualdad en la ley. La situación de las trabajadoras domésticas, histórica y legalmente discriminadas en la normativa laboral, y la falta de una ley que les otorgue un salario mínimo equiparado al mínimo legal para actividades no especificadas, constituye una discriminación en los términos constitucionales y una deuda pendiente por parte del poder Legislativo, cuya obligación es dar relevancia jurídica a una circunstancia discriminativa.

La idea de igualdad ante la ley como generalidad se halla manifiesta en la primera parte del artículo 46 “Todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos”. Esta igualdad formal se identifica con la exigencia jurídico política sintetizada en el principio de igualdad ante la ley. Dicho principio supone el reconocimiento de un mismo estatuto jurídico para todas y todos los ciudadanos, lo que implica la garantía de la paridad de trato en la legislación y en la aplicación del derecho.

La igualdad está estrechamente ligada a la norma siguiente que le complementa: “la no discriminación”, lo que implica, que el Estado no sólo

debe tratar a las personas de manera igual, sino que también lo debe hacer sin discriminación. De allí que las y los legisladores no pueden generar diferenciaciones sin justificación, es decir una “diferenciación injusta”, en este sentido no se pueden generar diferencias, equiparaciones o desequilibrios con ventajas o desventajas entre las y los ciudadanos, sin que éstas estén normativa y públicamente justificadas.

La desigualdad de trato normativo en cuanto al salario doméstico no tiene una justificación ni normativa, ni política ni ética, sino que responde al hecho de que en ella se repiten tareas que tradicionalmente han sido realizadas sin remuneración por las mujeres miembros del hogar, por lo que se considera que no requieren calificaciones y carecen de valor. La igualdad es negada a las trabajadoras domésticas cuando de manera especial la legislación laboral les clasifica, distingue y asigna un salario mínimo diferenciado que consiste en un porcentaje del 60% del salario mínimo para actividades generales no especificadas.

El Convenio sobre la Discriminación en el Empleo y Ocupación No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Estado paraguayo por Ley 1154/66, establece en el artículo 1a) que:

“A los efectos de este Convenio, el término “discriminación” comprende: a) 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”

Del concepto anterior y de los datos expuestos en primer apartado, tenemos que la normativa establecida en el artículo 10 de la Ley 5407/15 constituye una clara discriminación en el empleo y la ocupación en razón del sexo, ya que la brecha salarial de género se ve reforzada por la segregación en el mercado laboral del trabajo doméstico. Mientras representa 16% de la categoría ocupacional de las mujeres, para los hombres equivale solamente un 0,9%: mantener una distinción normativa sobre la tercera mayor categoría de empleo de las mujeres<sup>5</sup> contribuye a sostener esta brecha, la cual se

constituye en una clara discriminación contra la mujeres en contravención a los mandatos constitucionales.

Por su parte, la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), ratificada por Ley 1215/87 contiene en el artículo 1.1 una definición sobre discriminación basada en el sexo que señala:

“A los efectos de la presente Convención la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. (resaltado nuestro)

La distinción hecha en el artículo 10 de la Ley 5407/15 se basa en las características del trabajo y de quien realiza el trabajo doméstico, mayoritariamente mujeres, la norma además tiene por objeto menoscabar el reconocimiento y goce por parte de mismas del derecho a gozar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que les asegure un salario igual sin distinción de ninguna especie.

Es importante aclarar, a los efectos de cualquier tipo de distorsión, que no todo tratamiento jurídico diferente constituye una discriminación, no obstante, esta distinción tiene que estar objetiva y racionalmente justificada. Al respecto, existen en nuestra normativa normas de protección constitucional como la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas o lactantes, las normas de promoción del trabajo de personas con discapacidad, o bien las normas que buscan acelerar el logro de la igualdad a través de las llamadas medidas de acción afirmativa o medidas especiales de carácter temporal (ejemplo: la cuota mínima de mujeres en el artículo 32, inc. r del Código Electoral). Bajo estos preceptos existe una justificación racional y objetiva que tiene que ver con un grupo o situaciones que sufren vulneración de derechos, y en todos los casos se aplica por sobre un mínimo de derechos en el cual todos los otros individuos se encuentran en igualdad. Es decir, las normas que generan distinción se aplican por sobre un estándar mínimo, las normas por



debajo de este estándar mínimo constituyen, al contrario, normas discriminativas.

Por último, es importante recordar que la igualdad se desprende de la unidad del género humano y es inseparable de la dignidad (artículo 46 CN), por lo que considerar a un determinado grupo inferior, como es el caso de las trabajadoras domésticas, constituye una norma hostil, discriminativa y antidemocrática.

### ***El salario mínimo legal para llevar una vida “libre y digna”***

El Estado paraguayo ha adoptado un régimen de salario mínimo legal basado en el artículo 92 de Constitución Nacional: “El trabajador tiene derecho a disfrutar de una remuneración que le asegure, a él y a su familia una existencia libre y digna. La ley consagrará el salario vital mínimo y móvil (...). Corresponde, básicamente, igual salario por igual trabajo”.

El “salario vital mínimo” hace referencia al ingreso mínimo que requiere una persona y su grupo familiar para cubrir necesidades básicas como alimentación, vivienda, educación, transporte, salud, etc. Sin estas condiciones mínimas la persona trabajadora se ve expuesta a condiciones de pobreza y pobreza extrema, es lo que la Constitución define como los recursos necesario para llevar una vida “libre y digna”.

El salario mínimo establecido por el Estado de manera legal busca cubrir esas necesidades básicas, así lo define el propio Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social: “tiene carácter de derecho fundamental, porque es aquel suficiente para satisfacer las necesidades vitales del trabajador/a consisten en: alimentación, habitación, vestuario, transporte, previsión, cultura, y recreaciones honestas, considerándolo como jefe de familia”.

Legislar por debajo del mínimo vital constituye no sólo una norma discriminativa como fuera señalado anteriormente, sino implicar condenar a una persona y su grupo familiar a no cubrir siquiera las condiciones mínimas para llevar una vida digna. Por lo tanto, las distinciones que se realizan en torno a ocupaciones deben establecerse por arriba del mínimo legal para “actividades diversas no especificadas”.

Por otro lado, el reconocimiento Constitucional de un salario mínimo vital compromete al Estado en el deber de proteger a las y los trabajadores de condiciones abusivas que pueden generarse de las relaciones de mercado. En el caso del trabajo doméstico, el salario está determinado por lo que el jefe/a de hogar esté dispuesto a pagar, lo que somete a las trabajadoras a aceptar condiciones por debajo del mínimo legal y a prácticas abusivas como son los descuentos, retrasos en el pago, etc.

El reconocimiento, no de una parte del salario mínimo (60%) sino del régimen general del salario mínimo legal para el trabajo doméstico obedece a la obligación del Estado de proteger, crear, estimular e incentivar las condiciones socioeconómicas que promuevan oportunidades laborales justas y equitativas, acorde al mandato constitucional. En ese sentido, las mujeres han jugado y juegan un papel vital en el crecimiento económico y sus habilidades y talentos son necesarios para el desarrollo económico y social de nuestra sociedad. Sin embargo, esto no se refleja en su salario y posición en el mercado de trabajo, en donde también tienen escaso poder de negociación de las condiciones de empleo. La labor del Poder Legislativo puede, con el presente proyecto de ley, contribuir enormemente en el cierre de esa brecha salarial de género, ayudando a crear una sociedad más igualitaria y cohesionada. La valoración del trabajo y las habilidades de las trabajadoras domésticas va a motivar su desempeño, promoviendo su independencia económica y la superación de la pobreza.

Por último, el reconocimiento y equiparación del salario doméstico al salario mínimo legal contribuye a promover el trabajo decente en los términos del Convenio 189 de la OIT y la Recomendación 201, ambas ratificadas por el Estado mediante la Ley N° 4819/12.

### ***El pago en especie***

Así como un salario por debajo del mínimo general para actividades no especificadas constituye una clara discriminación legal, también lo configura un pago en especie que sea mayor a lo fijado por el artículo 231 del Código del Trabajo. En efecto, la regla es el pago en moneda de curso legal, no obstante, pueden realizarse pagos en especie y de manera “excepcional” de hasta el

30%, siempre que estas prestaciones cumplan con los siguientes tres requisitos: 1) sean apropiadas al uso personal del trabajador/a y de su familia, 2) redunden en beneficio de los mismos y 3) que el valor que se les atribuya sea justo y razonable.

Nótese que la norma general establece esta triple condición ajustada a las necesidades de las y los trabajadores, no a la comodidad del empleador/a. La naturaleza del trabajo doméstico y parte de las objeciones que se han presentado hasta el momento para igualar el salario doméstico al mínimo legal han sido que las trabajadoras domésticas con régimen de “sin retiro” reciben la diferencia del salario “en especie”, principalmente comida y habitación. Sin embargo quien se beneficia con el régimen “sin retiro” es el empleador/a, no la trabajadora; porque lo que busca la patronal es que ésta desempeñe a cabalidad sus funciones y por lo general en un tiempo excedido del mínimo legal.

De allí que al beneficiarse las trabajadoras domésticas con el régimen general del salario mínimo podrá establecerse de manera contractual qué beneficios excepcionalmente pueden constituir pago en especie conforme la norma general del artículo 231 del Código del Trabajo.

### ***Obligaciones del Estado paraguayo en el marco del derecho internacional***

Las obligaciones asumidas por el Estado paraguayo por medio de la ratificación de instrumentos internacionales de derechos humanos lo llevan a adoptar y perfeccionar las normativas y políticas nacionales a los efectos de que el derecho internacional y el derecho interno conformen un todo armónico y apunten hacia la misma dirección, develando un propósito común.

A más de dos décadas de la ratificación del Paraguay de los más importantes instrumentos de derechos humanos, y su consecuente inserción al ordenamiento jurídico interno, resulta necesario que el proceso de adecuación normativa esté acorde a los estándares mínimos reconocidos por los instrumentos internacionales en la materia en los sistemas interamericano y universal.

En este sentido, constituye un paso fundamental dotar a las trabajadoras domésticas remuneradas de una protección en pie de igualdad en materia de goce de un salario mínimo, vital y móvil con otros trabajadores y trabajadoras. En el marco del derecho internacional, el Estado ha adquirido obligaciones que han sido constantemente recordadas por órganos que supervisan el cumplimiento de dichos instrumentos, siendo algunas de ellas las siguientes:

***El Convenio 189 sobre trabajo decente para trabajadores y trabajadoras domésticas*** (Ley N° 4819/12).

El Estado paraguayo se obligó a adaptar su legislación a las disposiciones del Convenio, que, entre otras cosas, estipula que todo Estado miembro: deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo (art. 11).

***El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*** (Ley N° 5/92).

En marzo de 2013, el Comité que supervisa el cumplimiento de este Pacto señaló que: “El Comité está preocupado por las condiciones de trabajo de las y los trabajadores domésticos y por la falta de protección de sus derechos (arts. 3, 8 y 26) y que el Estado parte debe garantizar el respeto de los derechos fundamentales de las y los trabajadores domésticos de conformidad con los principios del artículo 8 del Pacto y protegiéndoles en contra de cualquier situación de servidumbre doméstica (...)” (párr. 18, CCPR/C/PRY/CO/3).

***La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – Cedaw*** (Ley N° 1215/86).

El art. 11 dispone que el Estado debe eliminar cualquier tipo de discriminación contra la mujer en el ámbito del empleo, ya sea en materia de salario, horas de trabajo, seguridad social, asistencia en salud, etc. En el último examen al Estado paraguayo en 2011, el Comité Cedaw recomendó al Estado que entre otras cosas que “adopte todas las medidas necesarias para lograr

una mejor aplicación de su legislación laboral, poner remedio a las desigualdades salariales” y “modifique la legislación a fin de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores domésticos, incluido el acceso a las prestaciones de la seguridad social” (párr. 29 E/C.12/PRY/CO/3).

***El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales –Pidesc*** (Ley N° 4/92)

Establece en el art. 8, las garantías que debe prestar el Estado a las condiciones de trabajo, garantizando salario equitativo y asegurándose en especial, que el trabajo de las mujeres no se dé en condiciones inferiores a la de los hombres. El Comité que supervisa el cumplimiento de este tratado recomendó a Paraguay que “modifique los artículos del Código Laboral que establecen condiciones discriminatorias al trabajo doméstico, y que incremente el número de inspecciones laborales en este sector” (párr. 26 E/C.12/PRY/CO/3).

***Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares*** (Ley N° 3.452/08)

El Comité que supervisa la Convención recomendó al Estado que: “a) Aumente las inspecciones laborales y las multas y otras sanciones a los empleadores que exploten a trabajadores migratorios (...), b) Controle las prácticas de empleo en la agricultura y en el trabajo doméstico para que los trabajadores migratorios disfruten de las mismas condiciones de trabajo que los nacionales; (...)” (CMW/C/PRY/CO/1)

***La Relatora Especial sobre la Extrema Pobreza y los Derechos Humanos*** dijo a Paraguay en 2012 que: “El Estado debe llevar a cabo las reformas legislativas necesarias para adecuar los derechos laborales de las personas trabajadoras domésticas a los estándares internacionales, tanto en la remuneración como en la protección social completa, incluyendo el acceso a la jubilación”, y recomendó que: “se siga trabajando en el Anteproyecto de Ley para Trabajadoras Domésticas, en consulta con organizaciones de la sociedad civil y espera que se logren introducir modificaciones legislativas y de

seguridad social, que garanticen, entre otras cosas, el salario mínimo vigente para las personas trabajadoras domésticas”. (A/HRC/20/25/Add.2)

Por último, en el **Examen Periódico Universal** (EPU) realizado el 20 de enero de 2016, el Estado paraguayo aceptó la recomendación formulada por el Estado de Brasil que señala: “Garantizar el derecho a la igualdad de las condiciones de trabajo satisfactorias, en particular a las trabajadoras domésticas”. Cabe resaltar que esta recomendación fue Aceptada por el Estado, lo implica que el mismo se ha comprometido a adoptar medidas para su cumplimiento.

### ***El proyecto de ley***

El presente proyecto de ley tiene por objetivo modificar el artículo 10 de la Ley 5407/15 sobre “Trabajo Doméstico” eliminando la discriminación legal que supone el establecimiento del 60% del salario mínimo legal y equiparando el salario base para el trabajo doméstico al régimen de salario mínimo legal del Estado paraguayo.

### **Proyecto de Ley “Que modifica el artículo 10 de la Ley No. 5407/15 Del Trabajo Doméstico”**

Artículo 1. Modifícase el artículo 10 de la Ley No. 5407/15 del “Trabajo Doméstico” cuyo texto queda redactado como sigue:

“Artículo 10. Salario Mínimo Legal.

Las trabajadoras y trabajadores domésticos se beneficiarán del régimen de salario mínimo legal para actividades diversas no especificadas establecido por el Poder Ejecutivo.

Las personas que desempeñen trabajo doméstico en turnos discontinuos o jornadas inferiores a la jornada máxima legal, no podrán recibir remuneraciones que sean proporcionalmente inferiores al salario mínimo legal para esta actividad”.

Artículo 2. Comuníquese al Poder Ejecutivo.

## **Apéndice 2**

### **C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)**

#### **Preámbulo**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 2011 en su centésima reunión;

Consciente del compromiso de la Organización Internacional del Trabajo de promover el trabajo decente para todos mediante el logro de las metas establecidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa;

Reconociendo la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países;

Considerando que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que 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;

Considerando también que en los países en desarrollo donde históricamente ha habido escasas oportunidades de empleo formal los trabajadores domésticos constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo nacional y se encuentran entre los trabajadores más marginados;

Recordando que los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, a menos que se disponga otra cosa;

Observando la especial pertinencia que tienen para los trabajadores domésticos el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), así como el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos (2006);

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, y en particular su Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, así como su Protocolo Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha dieciséis de junio de dos mil once, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.



### Apéndice 3

#### **R201 - Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201)**

1. Las disposiciones de la presente Recomendación complementan las disposiciones del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 («el Convenio»), y deberían considerarse conjuntamente con estas últimas.

2. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberían:

- a) identificar y suprimir las restricciones legislativas o administrativas u otros obstáculos al ejercicio del derecho de los trabajadores domésticos a constituir sus propias organizaciones o a afiliarse a las organizaciones de trabajadores que estimen convenientes, y al derecho de las organizaciones de trabajadores domésticos a afiliarse a organizaciones, federaciones y confederaciones de trabajadores; y
- b) contemplar la posibilidad de adoptar o apoyar medidas destinadas a fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las organizaciones que representen a los trabajadores domésticos y las organizaciones que representen a los empleadores de trabajadores domésticos, con el fin de promover de forma efectiva los intereses de sus miembros, a condición de que se proteja en todo momento la independencia y la autonomía de dichas organizaciones, en conformidad con la legislación.

3. Al adoptar medidas destinadas a eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación, los Miembros, actuando en conformidad con las normas internacionales del trabajo, deberían, entre otras cosas:

- a) asegurar que el sistema de reconocimientos médicos relativos al trabajo respete el principio de confidencialidad de los datos personales y la privacidad de los trabajadores domésticos, y esté en consonancia con el

repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT titulado «Protección de los datos personales de los trabajadores» (1997) y con otras normas internacionales pertinentes sobre la protección de datos personales;

- b) prevenir toda discriminación en relación con los reconocimientos médicos; y
- c) asegurar que no se exija que los trabajadores domésticos se sometan a pruebas de detección del VIH o de embarazo, o revelen su estado serológico respecto del VIH o su estado de embarazo.

4. Los Miembros, al examinar la cuestión de los reconocimientos médicos de los trabajadores domésticos, deberían considerar:

- a) poner a disposición de los miembros de los hogares y de los trabajadores domésticos la información sobre salud pública de que dispongan con respecto a los principales problemas de salud y enfermedades que puedan suscitar la necesidad de someterse a reconocimientos médicos en cada contexto nacional;
- b) poner a disposición de los miembros de los hogares y de los trabajadores domésticos la información sobre los reconocimientos médicos voluntarios, los tratamientos médicos y las buenas prácticas de salud e higiene, en consonancia con las iniciativas de salud pública destinadas a la comunidad en general; y
- c) difundir información sobre las mejores prácticas en materia de reconocimientos médicos relativos al trabajo, con las adaptaciones pertinentes para tener en cuenta el carácter especial del trabajo doméstico.