

**CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO EN EL SERVICIO
DOMÉSTICO**

Fabiola Aquino de Estigarribia

Tutor: Abg. Oscar Ramón Mendoza Añazco

Tesis presentada en la Universidad Tecnológica Intercontinental, como
requisito para obtener el título de Abogado

Hernandarias, 2022

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, Abg. Oscar Ramón Mendoza Añazco con Cédula de Identidad N° 2.051.335, tutor del trabajo de investigación titulado: "Condiciones generales del trabajo en el servicio doméstico", elaborado por la alumna Fabiola Aquino de Estigarribia, para la obtención del título de abogado, hace constar que dicho trabajo reúne los requisitos formales y de fondo exigidos por la Universidad Tecnológica Intercontinental y puede ser sometido a lectura y evaluación por los docentes lectores que fueren designados.

En la ciudad de Hernandarias, a los 18 días del mes de julio del año 2022.



.....
Abogado Oscar R. Mendoza

DEDICO ESTE TRABAJO A:

A DIOS, por darme salud y sabiduría.

A mi familia por su apoyo incondicional en mi formación profesional.

A todas las personas que me apoyaron y alentaron a seguir esta carrera.

AGRADEZCO A:

A Dios y a mi familia por el
acompañamiento permanente.

A mi amado esposo Abg. Edgar
Estigarribia, por estar siempre a mi lado,
brindándome su entrega, dedicación y su
inmenso amor.

A todos los docentes de la carrera de
derecho.

Al Abg. Oscar Mendoza por su ayuda y
orientación durante la elaboración de esta
tesis.

TABLA DE CONTENIDO

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
DEDICACIÓN:	iii
AGRADECIMIENTO:	iv
TABLA DE CONTENIDO	v
LISTA DE TABLAS	vii
LISTA DE GRÁFICOS	viii
LISTA DE ABREVIATURAS	ix
CARATULA.....	1
RESUMEN.....	2
MARCO INTRODUCTORIO	3
Introducción.....	3
Planteamiento del problema.....	4
Formulación del problema.....	4
Preguntas específicas.....	4
Objetivos de investigación.....	5
General	5
Específicos.....	5
Justificación y viabilidad.....	6
MARCO TEÓRICO	7
Antecedentes de investigación.....	7
Bases Teóricas	8
Derecho laboral.....	8
El trabajo	9
El derecho del trabajo en la legislación nacional.....	9
La Constitución Nacional de 1.992.....	9
El trabajo doméstico.....	12
Los trabajadores domésticos en la legislación nacional.....	13
Código del Trabajo.....	13
Ley N° 5407 sobre el trabajo doméstico.....	14
Salario	19

La ley N° 6338.....	23
Ley N° 213/93. Que Establece el Código de Trabajo	24
Definición y operacionalización de variables	38
MARCO METODOLÓGICO	40
Tipo de investigación.....	40
Diseño de investigación	40
Nivel del conocimiento esperado	40
Población	41
Muestra	41
Técnica e instrumento de recolección de datos	41
Técnicas de procesamiento y análisis de datos	41
MARCO ANALÍTICO.....	42
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIÓN.....	55
BIBLIOGRAFÍAS	56
APÉNDICE A. CUESTIONARIO.....	58
APÉNDICE B. RESPUESTAS EN LOS CUESTIONARIOS.	61

LISTA DE TABLAS

	Páginas
Tabla 1. ¿Cuál es el tipo de labor doméstica que realiza?.....	42
Tabla 2. ¿Qué tipo de prestación realiza?.....	43
Tabla 2. ¿Qué tipo de contrato de trabajo tiene?.....	44
Tabla 3. ¿Cuál es la duración de su jornada de trabajo?.....	45
Tabla 5. ¿Cuál es la duración de su descanso en su jornada con retiro?.....	46
Tabla 6. ¿Cuál es la duración de descanso en su jornada sin retiro?.....	47
Tabla 7. ¿Dispone Ud. de un día de descanso semanal?.....	48
Tabla 8. ¿Cuál es el monto de su salario?.....	49
Tabla 9. ¿Recibe el pago correspondiente al aguinaldo?.....	50
Tabla 10. ¿Recibe el pago por vacaciones?.....	51
Tabla 11. ¿Recibe el pago que corresponde a las horas extras trabajadas?..	52

LISTA DE GRÁFICOS

	Página
Gráfico 1. Tipo de labor doméstica realizada	42
Gráfico 2. Tipo de prestación realizada.....	43
Gráfico 3. Tipo de contrato de trabajo.....	44
Gráfico 4. Duración de la jornada de trabajo.....	45
Gráfico 5. Duración de descanso en jornada con retiro.....	46
Gráfico 6. Duración de descanso en jornada sin retiro.....	47
Gráfico 7. Día de descanso semanal.....	48
Gráfico 8. Monto del salario.....	49
Gráfico 9. Pago correspondiente al aguinaldo.....	50
Gráfico 10. Pago por vacaciones.....	51
Gráfico 11. Pago que corresponde a horas extras trabajadas.....	52

LISTA DE ABREVIATURAS

CL	Código Laboral
CN	Constitución Nacional
CNA	Código de la Niñez y la Adolescencia
DGHSO	Dirección General de Higiene y Seguridad Ocupacional
IPS	Instituto de Previsión Social
FAPI	Federación por la Autodeterminación de los Pueblos Indígenas
OIT	Organización Internacional del Trabajo
MSPBS	Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social
MTESS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
PE	Poder Ejecutivo
UTIC	Universidad Tecnológica Intercontinental

Condiciones generales del trabajo en el servicio doméstico

Fabiola Aquino de Estigarribia

Universidad Tecnológica Intercontinental

Facultad de Derecho

Email: fab_i_aquino33@hotmail.com

RESUMEN

Este trabajo se titula: “Condiciones generales del trabajo en el servicio doméstico”. Se analizó en la investigación si las trabajadoras que cumplen labores domésticas en la ciudad de Hernandarias ejercen sus actividades recibiendo los derechos que les reconocen las leyes laborales dentro de las condiciones generales del trabajo. Las trabajadoras en altos porcentajes cumplen sus labores sin retiro y sin celebrar contrato escrito y por ello predominan los contratos de tipo verbal con la patronal. La duración de la jornada predomina con horarios superiores a las establecidas en la ley laboral, sobre los descansos también se puede observar que son inferiores a las previsiones legales. En relación al salario se señala que mayoritariamente las trabajadoras domésticas perciben montos que son inferiores al mínimo legal establecido, sobre el beneficio del aguinaldo se observan diversos casos de no pago por parte de la patronal, ya sobre las vacaciones y las horas extras también se suceden casos de incumplimiento con las trabajadoras domésticas. Se resalta el incumplimiento de las condiciones generales del trabajo para las trabajadoras encuestadas y notándose así una realidad de explotación laboral. El presente estudio es de tipo cuantitativo, en el nivel que alcanza es descriptivo, con un diseño no experimental.

Palabras clave: condiciones, trabajo, servicio, doméstico.

MARCO INTRODUCTORIO

Introducción

Este trabajo de investigación abordará el tema: Condiciones generales del trabajo en el servicio doméstico.

El servicio doméstico comprende una serie de actividades que se desempeñan en entornos familiares, pero con características bien particulares en relación a la naturaleza de aquellas actividades realizadas.

Las leyes de tipo laboral, en general, prevén una serie de derechos y condiciones que se deben cumplir en una relación de tipo laboral, pero en el contexto de ciertas actividades, incluido el doméstico, social e históricamente se han dado casos de incumplimiento de aquellos derechos por la parte patronal.

Por la alta presencia social del servicio doméstico a nivel del municipio de Hernandarias es que se pretende analizar si este servicio se está cumpliendo acorde a lo que establecen las leyes laborales, es así que se pretende conocer si bajo qué condiciones las personas que cumplen el servicio doméstico están realizando sus respectivas labores.

Estructura del trabajo de investigación:

Marco Introductorio: comprende la introducción al tema de investigación, el planteamiento y la delimitación del problema, las preguntas y los objetivos de la investigación, la justificación y la viabilidad.

Marco Teórico: comprende en esta parte los antecedentes y las bases teóricas del tema, sustentadas en las fuentes bibliográficas consultadas.

Marco Metodológico: comprende la descripción del tipo y el diseño de investigación, el nivel de conocimiento esperado, la población, los instrumentos usados para la recolección de datos y la descripción de los procedimientos para el análisis de los datos.

Marco Analítico: comprende la presentación, el análisis de los resultados, las conclusiones y la bibliografía.

Planteamiento del problema

Desde una perspectiva histórica y social, la parte débil de una relación laboral y que constituye la parte trabajadora, es siempre es la que sufre el menoscabo de los derechos que les reconocen las leyes en materia laboral.

Teniendo en cuenta a la misma constitución nacional, el código del trabajo y otras leyes especiales, se establecen una serie de condiciones que debe regir en todo momento la relación entre la parte patronal y la parte trabajadora, pero no obstante la vigencia de aquellas disposiciones normativas se dan situaciones en que el trabajador desempeña sus labores fuera de lo que se le reconoce como derecho por su condición de tal.

Las trabajadoras del servicio doméstico, figura de amplia presencia social desde tiempos remotos en el país, siempre ha sido discriminada en el reconocimientos de sus derechos, pues el mismo código del trabajo estableció hasta hace poco tiempo remuneraciones de menor monto en razón de las labores realizadas, sí se han notado reformas legislativas que dignifican ampliamente los derechos de las personas que prestan este tipo de servicio, pero no obstante se siguen dando casos del no reconocimiento de sus derechos desde el punto de vista social y en forma específica en el propio entorno en el cual estas personas cumplen sus labores.

Formulación del problema

¿Cuáles son las condiciones generales del trabajo de las trabajadoras que desempeñan labores en el servicio doméstico en la ciudad de Hernandarias?

Preguntas específicas

¿Cuáles son los tipos de labores realizadas por las trabajadoras del servicio doméstico?

¿Cuál es el tipo de prestación que cumplen las trabajadoras que desempeñan labores en el servicio doméstico?

¿Cuáles son los tipos del contrato de trabajo celebrados con las trabajadoras que desempeñan labores en el servicio doméstico?

¿Las trabajadoras del servicio doméstico disponen de los descansos legales?

¿Hay cumplimiento del salario en general para las trabajadoras del servicio doméstico?

Objetivos de investigación

General

Describir las condiciones generales del trabajo de las trabajadoras que desempeñan labores en el servicio doméstico en la ciudad de Hernandarias.

Específicos

Identificar cuáles son los tipos de labores realizadas por las trabajadoras del servicio doméstico.

Determinar el tipo de prestación que cumplen las trabajadoras que desempeñan labores en el servicio doméstico.

Determinar los tipos del contrato de trabajo celebrados con las trabajadoras que desempeñan labores en el servicio doméstico.

Examinar si las trabajadoras del servicio doméstico disponen de los descansos legales.

Verificar el cumplimiento del salario en general para las trabajadoras del servicio doméstico.

Justificación y viabilidad

Los derechos de los trabajadores están reconocidos primeramente en la Constitución, también en el código laboral, y para ciertos tipos de trabajos a su vez el ordenamiento jurídico establece disposiciones especiales.

Se pretende examinar con esta investigación un tema del derecho laboral como lo son las condiciones generales del trabajo de las personas que cumplen labores en el ámbito del servicio doméstico. Las condiciones generales del trabajo son un conjunto de disposiciones que regulan derechos sobre el trabajo que desarrollan las personas y en esta investigación corresponde a aquellas condiciones en el ámbito del servicio doméstico.

Surge el presente tema de investigación en razón de la alta cantidad de trabajadoras que prestan sus labores en la ciudad de Hernandarias y se pretende conocer si sus condiciones generales del trabajo se encuadran dentro de las previsiones de las leyes laborales.

Se tiene interés sobre el tema porque permitirá obtener un conocimiento sobre la situación laboral de las trabajadoras del servicio doméstico en lo que se refiere al goce y reconocimiento de los derechos laborales que guardan relación a las jornadas del trabajo, el pago de los salarios legales, los descansos, las vacaciones y otros conceptos reconocidos en el código laboral y en las leyes especiales. Con los resultados que puedan ser obtenidos se podrá tener un conocimiento más amplio de la situación de estas trabajadoras en el tiempo actual.

Con esta investigación serán beneficiados los estudiantes del área de derecho de la UTIC, los profesionales que litigan en el área de lo laboral, los trabajadores del área del servicio doméstico y la comunidad de Hernandarias.

La viabilidad de la presente investigación se sustenta en la posibilidad de conseguir informaciones en numerosas fuentes teóricas, así como obtener los datos mediante la aplicación de un cuestionario a las personas trabajadoras del servicio doméstico con domicilio en la ciudad de Hernandarias

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de investigación

En la carrera de derecho de la Universidad Tecnológica Intercontinental (UTIC) de la ciudad de Hernandarias no se registran antecedentes de investigaciones referentes a las condiciones de trabajo de las personas que prestan servicios en el ámbito doméstico.

Un informe con el título: “Necesarias, Invisibles, Discriminadas”, fue publicado por Valiente, Soto y Bareiro en el año 2005 en Asunción, Paraguay. En el citado informe se presentan datos estadísticos sobre el perfil de las personas que ejercen labores domésticas, resaltando en ese sentido que mayoritariamente son mujeres, también describe el origen de las mismas y el nivel de estudios que poseen, señalando en este último punto que gran mayoría de las mismas solo tienen formación primaria.

En el año 2005 fue publicado en la revista Revista de Ciencias Sociales y Humanidades del Instituto de Ciencias Sociales y Administración de la Ciudad Juárez de México, el artículo con el título: “La importancia del trabajo doméstico desde una óptica regional y de género”, siendo su autor Limas. El material se enfoca directamente a la revisión de la forma en que las labores relacionadas al servicio de tipo doméstico y extra doméstico pueden integrarse a las estadísticas macroeconómicas, en especial en la ciudad de Juárez de México.

Un artículo con el título: “Trabajo doméstico remunerado: espacios y desafíos de la visibilidad social”, fue publicado por Brites, Tizziani y Gorbán en el año 2013 en la Revista de Estudios Sociales de la Universidad de Los Andes de Colombia. En el citado material se exponen las ponencias que fueron presentadas en ocasión de una mesa redonda que se desarrolló en el marco de la última Reunión de la Asociación Brasileña de Antropología, en torno de las problemáticas que están vinculadas con el servicio doméstico en los diferentes países de América Latina, habiéndose realizado dicho evento en la ciudad de Sao Paulo, Brasil.

Bases Teóricas

Derecho laboral

Es aquella parte del derecho que regula las relaciones que se desarrollan a raíz del trabajo humano. Se trata del conjunto de las reglas jurídicas que tiene por finalidad el garantizar el cumplimiento de las obligaciones de las partes que son partes en una relación de tipo laboral (FAPI, 2019).

El derecho laboral o también conocido como derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas impuestas por el estado con la finalidad de poder regular todas las relaciones que derivan de un contrato de trabajo y que afectan por ello, derecho y obligaciones de la parte patronal y de los trabajadores.

Este derecho tiene por finalidad la regulación de las relaciones jurídicas que se desarrollan entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el propio estado, en lo referente al trabajo subordinado, en cuanto comprenda a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad de tipo laboral (Cabanellas, 1993).

También es conocido como “derecho del trabajo o derecho social. Tienen por objeto la debida protección del trabajo humano ejecutado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una determinada contraprestación” (FAPI, 2019, p. 7).

Por ser el trabajo un hecho social básico, un elemento indispensable de la vida colectiva, es un fenómeno social y económico sometido tanto normas jurídicas y económicas, por ello implica que tenga una justa regulación (Cristaldo y Cristaldo, 2015).

El derecho del trabajo es la regulación jurídica de todos los derechos y obligaciones que emergen del hecho social del trabajo, es así que constituyen normas de cumplimiento obligatorio que buscan proteger toda clase de relación laboral.

El trabajo

El trabajo es la actividad que ejerce un trabajador a favor, bajo dependencia de un empleador y que implica por ello un pago cierto en dinero.

Se denomina “trabajo a toda actividad ya sea manual o intelectual que se realiza a cambio de una paga por una labor realizada” (FAPI, 2019, p. 7).

Lo que le caracteriza en un sentido jurídico al trabajo es la prestación de la actividad personal de un sujeto en beneficio de otro y quien lo paga, comprende aquellos casos en ese trabajo se haga con subordinación en cuyo caso esta relación se rige por el derecho del trabajo (Pozzo, citado en Cristaldo y Cristaldo, 2015).

El trabajo genera el pago de un salario a favor de quien lo ejerce, pues se lo realiza sin presunción de gratuidad a favor de otra persona que constituye el empleador.

A la figura del trabajo corresponde a la acción y el efecto de trabajar, incluyendo de este modo a aquel esfuerzo humano que está aplicado a la producción de las riquezas (Ossorio, 2012).

El derecho del trabajo en la legislación nacional

El marco jurídico del derecho del trabajo lo comprenden la Constitución Nacional, los tratados internacionales sobre la materia, las leyes laborales y las disposiciones emanadas del Ministerio del Trabajo, respectivamente.

La Constitución Nacional de 1.992

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.

El trabajo goza de la protección del estado y comprende la actividad voluntaria para producir bienes o servicios, se caracteriza por ser remunerado y su gratuidad no se presume (Altamirano, 2007).

El trabajo es la actividad lícita que una persona ejerce a los efectos de su sustento económico, se reconoce la libertad de trabajar como un derecho humano fundamental (Cristaldo y Cristaldo, 2015).

Artículo 88- DE LA NO DISCRIMINACIÓN: 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.

El estado tiene el deber de asegurar la igualdad de oportunidades entre todas las personas, en ese sentido se justifica la protección de las personas con capacidades diferentes por medio de una discriminación positiva (Cristaldo y Cristaldo, 2015).

Por ser el Paraguay un estado social de derecho no se admite en relación al derecho del trabajo que se establezcan criterios de discriminación.

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. La ley establecerá el régimen de licencias por paternidad.

Están plenamente justificados las medidas constitucionalmente adoptadas a favor de la mujer y que estén destinadas a eliminar aquellos obstáculos que dificulten la realización laboral de las mujeres, es así que se busca la igualdad de oportunidades en el trabajo entre el hombre y la mujer (Cristaldo y Cristaldo, 2015).

Se establecen criterios de protección a las mujeres trabajadoras en razón de ciertas condiciones vinculadas a la maternidad, tampoco se permiten diferenciar los derechos laborales en consideración al sexo de las personas.

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.

Artículo 92- DE LA RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO: El trabajador tiene derechos 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.

Artículo 94- DE LA ESTABILIDAD Y DE LA INDEMNIZACIÓN: El derecho a la estabilidad del trabajador queda garantizado dentro de los límites que la ley establezca, así como su derecho a la indemnización en caso de despido injustificado.

Se señala que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, es decir no se agota en el tiempo sino que se considera que dura en el tiempo (Cristaldo y Cristaldo, 2015).

Con la estabilidad se reconoce el trabajo continuo del trabajador a favor del empleador por un periodo determinado en la ley, la estabilidad se adquiere con la antigüedad y genera el derecho de no ser despedido sin justa causa y teniendo derecho a doble indemnización si fuese que así sucediere.

Artículo 95- DE LA SEGURIDAD SOCIAL: El sistema obligatorio e integral de seguridad social para el trabajador dependiente y su familia será establecida por la ley. Se promoverá su extensión a todos los sectores de la población. Los servicios del sistema de seguridad social podrán ser públicos, privados o mixtos, y en todos los casos estarán supervisados por el Estado.

La seguridad social es aquella protección que una sociedad proporciona a sus individuos y los hogares para poder asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar de ese modo la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sujeto sostén de familia (FAPI, 2019).

El trabajo doméstico

Es definido como aquel trabajo que presta, en una relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado (OIT, 2013).

La dimensión real del trabajo doméstico remunerado es una situación como oculta, porque se desarrolla a su vez en formas diferentes a las más frecuentemente registradas en las estadísticas, cuando son desarrolladas por las chicas o, muchachas que son empleadas domésticas. Además es un claro ejemplo la situación de las denominadas criadas y el trabajo doméstico realizado por los parientes y no parientes sin regímenes laborales establecidos claramente (Valiente, Soto y Bareiro, 2005).

El trabajo doméstico comprende el trabajo asociado a tareas identificadas con limpieza de hogares, cuidado de personas adultas o menores de edad y en general realizar tareas afines a las mencionadas a favor del empleador y/o su familia.

Es la forma de trabajo que se sustenta en la realización de tareas domésticas por parte de personas que reciben a cambio un pago monetario, en algunas ocasiones, en parte en especie (comida, habitación o ayuda para los estudios). Las trabajadoras domésticas realizan tareas en los propios domicilios de otras personas, ofreciendo de esta forma su fuerza de trabajo (Valiente et al., 2005).

El servicio doméstico mayoritariamente es realizado por mujeres, existiendo una minoría masculina que también ejercen este servicio, habiendo un cambio lento en el patrón de género, aun las mujeres llevan el peso de realización de este tipo de trabajo (Limas, 2005).

El trabajo doméstico remunerado es “un trabajo digno como cualquier otro, por lo tanto, debe recibir igual trato y las personas que lo realizan deben tener igualdad de derechos con el resto de la población asalariada” (Valiente et al., p. 5).

Los trabajadores domésticos en la legislación nacional

Código del Trabajo

Artículo 148. Definición. Casos. Los 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) Cuidadora de enfermos, ancianos o minusválidos;
- i) Mandaderos; y
- j) Trabajadores domésticos para actividades diversas del hogar

Conforme a las previsiones del código laboral, el trabajo doméstico en la república del Paraguay constituye una categoría especial de contrato laboral, reglamentado de un modo diferenciado en la legislación. Esta diferencia reconoce de por sí menos derechos sociales para las trabajadoras domésticas en relación con los demás trabajadores (Valiente et al., 2005).

Conforme la numeración legal prevista en el código laboral, todas aquellas personas que cumplen las funciones citadas en el artículo 148 se consideran dentro del servicio doméstico.

Para que un servicio sea considerado doméstico, cualquiera sea la forma del servicio, las labores se desarrollan en el domicilio del empleador o lugar de residencia, ello implica que el lugar del servicio y el fin que persigue identifica la condición del servicio doméstico (Ac. N° 46 del 25 de junio de 1991, citado en Cristaldo y Cristaldo, 2015).

Artículo 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.

El salario mínimo en dinero para la trabajadora doméstica es el 40% del salario mínimo para actividades diversas no especificadas de la zona del país donde preste servicio, además de la alimentación y la habitación, para quienes trabajen sin retiro (Código Laboral, artículos 151 y 152).(Valiente et al., 2005, p. 10).

Conforme a lo estipulado en el código laboral se establecía un porcentaje menor de salario a aquellas personas que cumplían labores propias del servicio doméstico.

Reformas legislativas sobre el servicio doméstico

Considerando la situación de los derechos de las personas que trabajan en el servicio doméstico se han realizado reformas legales que han introducido diversas modificaciones a las previsiones sobre el tema y así modificando sobre el tema a partir de lo contemplado en el código laboral.

Ley N° 5407 sobre el trabajo doméstico

Ley N° 5407

Del Trabajo Doméstico

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.

La ley 5407 modifica situaciones del código laboral que eran desprolijos e injustos en relación al trabajo relacionado al servicio doméstico.

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.

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.

Todas las labores vinculadas al servicio doméstico podrán ser con o sin retiro de la casa, a jornada completa o parcial (Altamirano, 2007).

La numeración de la ley N° 5407 sigue en concordancia con la numeración de los trabajadores domésticos citados en el código laboral.

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.

Las personas que realizan servicio doméstico en forma independiente y con sus propios elementos, no se rigen dentro del servicio doméstico, sino que se rigen por las normas del contrato en general (Altamirano, 2007).

Las disposiciones previstas en el artículo 4 de la Ley N° 5407 constituyen excepciones en el servicio doméstico, no obstante, las labores sean propias de su naturaleza.

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 (CNA), y supletoriamente, las normas de la presente Ley, en cuanto le sean aplicables.

En ningún caso, un niño podrá realizar trabajo doméstico.

Básicamente las limitaciones al adolescente que realiza servicio doméstico se refieren a las jornadas de trabajo con sus respectivos intervalos de descanso (Altamirano, 2007).

En ningún caso, un niño podrá realizar servicio doméstico, ya los adolescentes entre diez y diez y ocho años podrán celebrar un contrato de este tipo de servicio, al efecto se tendrán en cuenta indefectiblemente las disposiciones del Código de la Niñez y la Adolescencia (CNA) sobre la materia.

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.

Las trabajadoras que son domésticas se clasifican en dos clases: las trabajadoras sin retiro y con retiro. En el caso de que sean contratadas sin retiro, duermen en la casa del empleador/a durante toda la semana laboral y por ello el contrato es siempre por tiempo completo. Las trabajadoras domésticas con retiro pueden ser contratadas ya por jornada completa o parcial (Valiente et al., 2005).

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.

Para poder establecer claramente todas las modalidades y condiciones de un contrato de trabajo que es de tipo doméstico y para la seguridad de las partes celebrantes, parte trabajadora y empleador, se establece que aquel contrato se redacte de forma escrita (Altamirano, 2007).

La ley N° 5407 establece taxativamente todos los requisitos para el contrato de trabajo sobre el servicio doméstico, el mismo deberá redactado por escrito debiendo homologarse debidamente ante la Autoridad Administrativa del Trabajo.

Cuando no exista contrato por escrito “se presumirá la existencia de la relación laboral alegada por el/la trabajador/a, salvo prueba en contrario, si existe prestación subordinada de servicios” (Valiente et al., 2005, p. 16).

El artículo 7 de la Ley N° 5407/15 de trabajo doméstico establece que es de carácter obligatorio contar con contrato de trabajo escrito. El modelo de contrato doméstico en general y doméstico parcial pueden descargarse de manera gratuita de la página web del MTESS-Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2021).

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.

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 (PE).

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.

La disposición prevista en el artículo 10 de la Ley N° 5407 modificó lo dispuesto en el artículo 151 del código laboral, ley N° 2013, estableciendo que el salario para los trabajadores domésticos no podrá ser menor al 60% (sesenta por ciento) del salario mínimo legal para actividades diversas no especificadas establecido por el Poder Ejecutivo (PE).

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.

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.

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.

Todo/a trabajador/a doméstico que exceda la jornada máxima de trabajo (diurna – nocturna – mixta) tiene el derecho a recibir el pago de horas extraordinarias (50% de recargo), así como también el pago correspondiente a las horas nocturnas trabajadas (30% de recargo). En cualquier caso, las jornadas extraordinarias no podrán exceder las 3 horas diarias, ni sobrepasar en total 57 horas semanales (MTESS, 2021).

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.

Los descansos legales constituyen un derecho del que dispone el que cumple un servicio doméstico, es necesario a los efectos de la salud del trabajador y a fin de que reponga energías después de realizar sus labores.

Los/as trabajadores/as que desarrollen sus actividades bajo la modalidad sin retiro, disponen del derecho a un descanso intermedio mínimo de 2 horas, y los/as que realicen su actividad en la modalidad con retiro tendrán derecho a un descanso intermedio de 1 hora. Estos descansos no se computan como si fuesen horas trabajadas semanales (MTESS, 2021).

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.

El trabajo doméstico remunerado comprende una opción laboral digna y debiera de desarrollarse en condiciones de igualdad con otras ocupaciones laborales. No obstante, el empleo doméstico se desarrolla en la realidad en condiciones de discriminación y hasta de explotación debido a variadas circunstancias (Valiente et al., 2005).

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.

La persona que desarrolla el servicio doméstico tiene derecho a todos los descansos legales, además se le reconoce el descanso en los feriados legales reconocidos por ley (Altamirano, 2007).

Los descansos legales no pueden dejar de ser observados por el empleador en detrimento del derecho al descanso que tiene el trabajador.

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.

Si hubiese controversias en la interpretación de las normas de la ley N° 5407, procederá la aplicación supletoria de las disposiciones contenidas en el código del trabajo, ley N° 213.

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 (IPS).

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.

El seguro social del personal doméstico se extiende a su familia en los riesgos vinculados a enfermedad, accidente o maternidad (Altamirano, 2007).

La ley N° 6338

Ley que modifica el art. 10 de la ley 5407/15

QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 10 DE LA LEY N° 5407/15 "DEL TRABAJO DOMÉSTICO"

EL CONGRESO DE LA NACIÓN PARAGUAYA SANCIONA CON FUERZA DE
L E Y:

Artículo 1°.- Modifícase el Artículo 10 de la Ley N° 5407/15 "DEL TRABAJO DOMÉSTICO", cuyo texto queda redactado de la siguiente forma:

"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.”.

El salario mínimo que debe ganar un/a trabajador/a doméstico corresponde al 100% del salario mínimo legal vigente (MTESS, 2021).

La ley N° 6338 del año 2019 equiparó el salario del servicio doméstico al salario mínimo legal vigente, es decir debe considerarse este último como el que deba pagarse como remuneración a todo trabajador doméstico.

Artículo 2°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Aprobado el Proyecto de Ley por la Honorable Cámara de Senadores, a catorce días del mes de marzo del año dos mil diecinueve, quedando sancionado el mismo por la Honorable Cámara de Diputados, a diecinueve días del mes de junio del año dos mil diecinueve, de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 207 numeral 2) de la Constitución Nacional.

Ley N° 213/93. Que Establece el Código de Trabajo

Artículo 1°- Este Código tiene por objeto establecer normas para regular las relaciones entre los trabajadores y empleadores, concernientes a la prestación subordinada y retribuida de la actividad laboral.

La ley N° 213 del año 1993 es la que regula las relaciones que se desarrollan entre trabajadores y empleadores, como consecuencia de la prestación subordinada y pagada de una actividad de tipo laboral.

Por el Código del Trabajo se establecen una serie de obligaciones mínimas al empleador por hallarse justamente el trabajador en situación de desventaja frente a aquel (Ac. N° 24 del 6 de Junio de 1992, citado en Cristaldo y Cristaldo, 2015).

Artículo 2° - Estarán sujetos a las disposiciones del presente Código: a) Los trabajadores intelectuales, manuales o técnicos en relación de dependencia y sus empleadores; b) Los profesores de institutos de enseñanza privada y quienes ejerzan la práctica deportiva o profesional; c) Los sindicatos de empleadores y trabajadores del sector privado;

Artículo 3°- Los derechos reconocidos por este Código a los trabajadores no podrán ser objeto de renuncia, transacción o limitación convencional. Será nulo todo pacto contrario.

Título Segundo. Del Contrato de Trabajo.

Capítulo I. Definición, Sujetos y Objetos

Artículo 17°- Contrato de trabajo es el convenio en virtud del cual un trabajador se obliga a ejecutar una obra o a prestar un servicio a un empleador, bajo la dirección y dependencia de éste, mediante el pago de una remuneración, sea cual fuera la clase de ella.

La esencia de la relación contractual de tipo laboral deriva de las condiciones de hecho que envuelven a las funciones ejercidas, por ello prevalece el principio de la realidad sobre la mera apariencia de tipo formal, la relación jurídica-personal se infiere de la conducta de las partes, como fuente de la voluntad de los mismos (Cristaldo y Cristaldo, 2015).

El contrato de trabajo comprende el convenio por el cual a un empleador se debe ejecutar una obra o servicio a un empleador, en relación de dependencia y de forma remunerada.

Artículo 18°- El contrato de trabajo es consensual, bilateral, oneroso, conmutativo, no solemne ni formal.

El objeto de un contrato de trabajo necesariamente debe ser lícito, por ello no puede ir contra las disposiciones legales ni causar perjuicios al trabajador en el sentido de negar, disminuir o eliminar sus derechos laborales (Altamirano, 2007).

Artículo 19°- Se presume la existencia del contrato entre aquel que da trabajo o utiliza un servicio y quien lo presta. A falta de estipulación escrita o verbal, se tendrán por condiciones del contrato las determinadas por las Leyes del trabajo y los contratos colectivos o, en defecto de éstos, por los usos y costumbres del lugar donde se realice el trabajo.

El artículo de la legislación laboral establece una especie de presunción, pues se considera que existía un contrato de trabajo por el simple hecho de haber trabajado para otra persona (Cristaldo y Cristaldo, 2015).

Artículo 20°- Los sujetos que celebran el contrato de trabajo son: el trabajador y el empleador.

Las normas del código laboral regulan las relaciones entre los trabajadores y empleadores y que estén relacionados a una actividad laboral, sea ésta última intelectual, manual o de tipo técnica (Altamirano, 2007).

Por disposición de la misma ley laboral es que se establecen que los sujetos del contrato de trabajo lo constituyen el trabajador y el empleador.

Artículo 21°- Trabajador es toda persona física que ejecuta una obra o presta a otros servicios materiales, intelectuales o mixtos, en virtud de un contrato de trabajo. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, tuviese que asociar a su trabajo un ayudante o auxiliar, el empleador de aquél lo será igualmente de éste previa conformidad del empleador.

Trabajador. Es aquella persona que en relación de dependencia realiza labores a otra persona que constituye su empleador.

Trabajador es el sujeto que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el fin de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre ese resultado, por tanto esa es la parte retribuida en un contrato de trabajo (Cabanellas, 1993).

Se describe como el trabajador como /a aquella persona que presta servicios que le son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra como subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una determinada institución, percibiendo por su trabajo un pago en dinero (FAPI, 2019).

El agregado de la palabra física es “correcto porque para el Derecho Laboral siempre el sujeto trabajador es una persona física” (Cristaldo y Cristaldo, 2015, p. 187).

Empleador. Se denomina como empleador a la persona que contrata los servicios de otras personas que son sus trabajadores y que están en relación de dependencia con aquel y que les abona un salario por aquellos servicios.

El empleador, que puede ser persona física o jurídica tiene a su cargo la dirección y control de todas las labores que ejercen sus trabajadores, en ese sentido puede ejercer autoridad a efectos de que se desarrollen los trabajos conforme sus órdenes emitidas.

Capítulo II. De la Capacidad para Contratar

Artículo 35°- Tendrán plena capacidad para celebrar contrato de trabajo, percibir remuneraciones y ejercer por sí mismos las acciones derivadas del contrato o la Ley, los menores de edad de uno u otro sexo que hayan cumplido diez y ocho años y la mujer casada, sin necesidad de autorización alguna. La libertad de contratar para los mayores de diez y ocho años no implicará su emancipación.

Cuando se menciona a la capacidad de contratar la palabra se orienta a ciertas condiciones de tipo legal que deben tener las personas que celebren un contrato de trabajo.

Libro Segundo. De las Condiciones Generales del Trabajo.

Título Primero de la Duración Máxima de las Jornadas.

De las Condiciones Generales del Trabajo. Comprenden los derechos y obligaciones que emergen para el trabajador y un empleador como consecuencia de un contrato de trabajo.

Artículo 193°- Considerase como jornada de trabajo efectivo el tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición del empleador.

Trabajo efectivo. Es un tiempo puramente laboral, ello como consecuencia del trabajador estar disponible bajo la dirección de su empleador para el cumplimiento de sus funciones laborales.

El trabajo efectivo hace referencia al tiempo que se usa en trabajo efectivo, con la exclusión de las pausas legales de descanso (Cristaldo y Cristaldo, 2015).

El trabajo efectivo es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo para el que fue contratado, expresado en horas, días, semanas o hasta meses (FAPI, 2019).

Artículo 194º - La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá exceder, salvo casos especiales previstos en este Código, de ocho horas por día o cuarenta y ocho horas semanales cuando el trabajo fuere diurno, y de siete horas por día o cuarenta y dos horas en la semana cuando el trabajo fuese nocturno.

Se señala sobre la duración del trabajo diario de los trabajadores que comprende el número de horas que durante el desarrollo de toda la semana deben completarse legalmente en todas las actividades laborales (Cabanellas, 1993).

Altamirano (2007), sobre el trabajo efectivo menciona que “la ley impone limitaciones en cuanto a la duración de la jornada laboral” (p. 49).

Artículo 195º- Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las veinte horas y nocturno el que se realiza entre las veinte y las seis horas.

La jornada diurna. Se describe como aquella que se realiza por el trabajador entre las seis y las veinte horas (FAPI, 2019).

Toda actividad desarrollada por el trabajador entre las seis y las veinte horas a los efectos legales se considera como jornada nocturna.

La jornada nocturna. Se realiza entre las veinte horas y las seis horas (FAPI, 2019).

Artículo 196º - La jornada mixta de trabajo es la que abarca períodos de tiempo comprendido en las jornadas diurnas y nocturnas. Su duración máxima será de siete horas y media y cuarenta y cinco horas en la semana. Se pagará conforme a su duración dentro del respectivo período diurno y nocturno.

Jornada Mixta. Jornada que comprende parte de la diurna y de la nocturna. Estando establecidas la jornada diurna y la nocturna, aquella que abarca periodos de ambos se denomina por ello como jornada de tipo mixta.

Jornada Mixta. Es la que abarca “periodos de tiempos comprendidos en las jornadas diurnas y nocturnas” (FAPI, 2019, p. 10).

Artículo 197°- La jornada máxima de trabajo diurno, para los mayores de quince años y menores de dieciocho años, será de seis horas diarias o de treinta y seis horas semanales.

Artículo 198° - Cuando el trabajo debe realizarse en los lugares insalubres o que por su naturaleza ponga en peligro la salud o la vida de los trabajadores o en condiciones penosas o en turnos continuos o rotativos, su duración no excederá de seis horas diarias ni de treinta y seis horas semanales, debiendo percibir salario correspondiente a jornada normal de ocho horas. En este caso, y a pedido de cualquiera de las partes interesadas, la Dirección General de Higiene y Seguridad Ocupacional (DGHSO), asesorada por el organismo competente del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social (MSPBS), especificará como insalubre o no insalubre la actividad de que se trate. La calificación de insalubridad será mantenida hasta que sea demostrada la desaparición de las causas ante el organismo mencionado.

A los efectos de calificación de insalubridad de un determinado lugar de trabajo la autoridad competente es la Dirección General de Higiene y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Salud Pública, a pedido de parte (Ac. Nº 64 del 31 de Mayo del 2013, citado en Cristaldo y Cristaldo, 2015).

La jornada de trabajo en lugares insalubres o peligrosos tendrá una duración de seis horas diarias o treinta y seis horas semanales, al efectos del pago se abonará con el importe correspondiente como si fuera una jornada normal de ocho horas diarias (Altamirano, 2007).

Artículo 212°- Después de la terminación del tiempo de trabajo diario, se concederá a los trabajadores un periodo de descanso ininterrumpido de diez horas por lo menos.

Los descansos legales. Se prevén como un derecho del trabajador considerando el desgaste físico y/o mental que le genera estar varias horas cumpliendo sus tareas laborales.

Los descansos legales constituyen los periodos previstos en la que el trabajador no debe prestar servicios laborales a su

empleador. Comprende los descansos que son diarios, semanales, por maternidad o paternidad, feriados y por fallecimiento de allegados (FAPI, 2019).

Los descansos obligatorios comprenden los feriados civiles o religiosos previstos por la autoridad competente, además se reconoce que después de terminada una jornada de trabajo se disponga de un periodo sin interrupción de 10 horas como mínimo (Altamirano, 2007).

Artículo 213°- Todo trabajador tendrá derecho a un día de descanso semanal que normalmente será el domingo. Excepcionalmente, puede estipularse un periodo íntegro de veinticuatro horas consecutivas de descanso, en día distinto laboral y dentro de las siguientes semanas a cambio del descanso dominical, en los casos siguientes: a) Trabajos no susceptibles de interrupción, por la índole de las necesidades que satisfacen, por motivos de carácter técnico o razones que determinen grave perjuicio al interés público o a la misma empresa; b) Labores de reparación y limpieza de maquinarias, instalaciones o locales industriales y comerciales, que fuesen indispensables a fin de no interrumpir las faenas de la semana; y, c) Trabajos que eventualmente sean de evidente y urgente necesidad de realizar por inminencia de daños, accidentes, caso fortuito, fuerza mayor u otras circunstancias transitorias inaplazables que deben aprovecharse.

Descanso semanal. Constituye un derecho del trabajador de disponer de un día de descanso semanal, preferentemente día domingo, salvo que se dé el canje por otro día en convenio con el empleador.

Se reconoce al trabajador en la semana, un día de descanso, que generalmente debe ser el día domingo, pudiendo de común acuerdo establecerse otro día (Altamirano, 2007).

Artículo 218° - Todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo empleador, cuya duración mínima será: a) Para trabajadores de hasta cinco años de antigüedad, doce días hábiles corridos; b) Para trabajadores con más de cinco años y hasta diez años de antigüedad, dieciocho días hábiles

corridos; y, c) Para trabajadores con más de diez años de antigüedad, treinta días hábiles corridos. Las vacaciones comenzarán un día lunes o el siguiente día hábil si aquél fuese feriado.

Vacaciones. Comprende un periodo de descanso anual y remunerado y previéndose su duración conforme a la antigüedad laboral del trabajador.

Las vacaciones laborales son el descanso remunerado del que dispone el trabajador por un determinado tiempo que se le está obligado por ley a otorgarle (FAPI, 2019).

Se consideran las vacaciones trascurrido cada año de trabajo continuo a favor de un mismo trabajador y el cual se determina en forma progresiva y limitada según la respectiva antigüedad del trabajador y la escala prevista al efecto en la ley laboral (Altamirano, 2007).

Artículo 220º- Para calcular el monto que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones se tendrá en cuenta el salario mínimo legal vigente en la época de goce de vacaciones, o el salario que entonces recibe el trabajador, si es superior al mínimo legal. El salario debe abonarse por anticipado a la iniciación de las vacaciones.

La cantidad a pagar por las vacaciones debe ser el habitual, o sea el mismo salario que normalmente recibía el trabajador (Cristaldo y Cristaldo, 2015).

Título Cuarto. Del Salario. Capítulo I Del Salario en General.

Artículo 227º - A los efectos de este Código, salario significa la remuneración, sea cual fuere su denominación o método de cálculo que pueda evaluarse en efectivo, debida por un empleador a un trabajador en virtud de los servicios u obras que éste haya efectuado o debe efectuar, de acuerdo con lo estipulado en el contrato de trabajo.

El salario. Se denomina como salario a la cantidad de dinero o remuneración que el trabajador recibe del empleador en concepto de las labores realizadas. El salario es un derecho inherente a la condición de trabajador pues se presume que todo trabajo se debe ser remunerado.

Es la remuneración, sea cual fuere su denominación o método de cálculo que pueda evaluarse en efectivo, debida por un empleador a un trabajador en virtud de los servicios u obras que éste haya efectuado o debe efectuar, de acuerdo con lo taxativamente estipulado en el contrato de trabajo (FAPI, 2019, p. 10).

Al mencionar el salario, éste comprende a toda clase de remuneración económica que es entregado al trabajador por el hecho de su relación laboral con un determinado empleador (Cristaldo y Cristaldo, 2015).

Salario es aquella contraprestación en dinero prevista en forma normal y regular y debida por un empleador a favor de un trabajador por un servicio que fue prestado o una obra que haya sido realizada, conforme a lo establecido en un contrato de trabajo (Altamirano,2007).

Artículo 228º- El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se establezca como mínimo de acuerdo con las prescripciones de la Ley.

Estableciéndose el salario mínimo legal conforme a las previsiones legales, no podrá abonarse un salario inferior a aquel, pero podrá preverse un monto mayor conforme acuerdo de partes.

Artículo 229º - Las tasas de remuneración no podrán establecer desigualdad por razón de sexo, impedimento físico, nacionalidad, religión, condición social y preferencia política o sindical.

Concuerda con el artículo 88 de la C.N que prevé que el trabajo de personas con ciertas limitaciones o incapacidades físicas será especialmente protegido (Cristaldo y Cristaldo, 2015).

La legislación laboral prohíbe establecer criterios de discriminación del salario considerando situaciones como sexo, condición física, preferencia política y la nacionalidad.

Artículo 230º - El salario puede pagarse, por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por unidad de obra (pieza, tarea o a destajo) y por comisiones sobre las ventas o cobros por cuenta del empleador. Si el valor

de la remuneración en especie no se determina en el contrato de trabajo, será fijado prudencialmente por la autoridad competente. No constituirán salario las colaciones, gastos de transferencias, gastos de viajes y otras prestaciones que suministre el empleador con el objeto de facilitar la ejecución de las tareas.

Para medir el salario, se disponen fundamentalmente de dos unidades, primeramente, está la unidad de tiempo que comprende día, hora, semana y mes, y le sigue la unidad de resultado o por rendimiento. Se señala que, si la remuneración del sujeto trabajador depende de los negocios hechos por el empleador, aquel tiene el válido derecho a verificar las documentaciones sobre las cuales se le ha hecho su respectiva liquidación (Fernández Madrid- Caubet, citado en Cristaldo y Cristaldo, 2015).

Artículo 231^o- Los salarios se abonarán en moneda de curso legal. Queda prohibido el pago de los mismos en vales, pagarés, cupones, fichas u otro signo representativo cualquiera con que se pretenda sustituir la moneda. No obstante, el pago podrá hacerse parcial y excepcionalmente en especie, hasta el 30% (treinta por ciento), siempre que estas prestaciones sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, redunden en beneficio de los mismos y que el valor que se les atribuya sea justo y razonable. Si el valor de la remuneración en especie no se determina en el contrato de trabajo, será fijado prudencialmente por la autoridad competente.

La legislación laboral le favorece de pleno al trabajador, porque se establece una verdadera limitación en cuanto al monto y el carácter excepcional del pago de salario que puede pagarse en especie (Cristaldo y Cristaldo, 2015).

El salario debe abonarse en la moneda de curso legal del Paraguay y para los casos de pago en especie podrá hacerse solo hasta el treinta por ciento del total.

Artículo 232^o.- El salario se pagará a intervalos regulares, conforme a las siguientes reglas:

a) El pago del salario se efectuará semanalmente, por quincena o por mes, excepcionalmente, de acuerdo con la naturaleza del trabajo cuando el trabajador no trabaje diariamente, el salario podrá ser abonado al término de cada jornada, por semana o quincenalmente, en ningún caso la remuneración diaria del trabajo a jornal será inferior a la suma que resulte de dividir el salario mínimo mensual por veinte y seis días; y

b) En los trabajos por pieza, medida o unidad de obra, cada quince días, por los trabajos concluidos en dicho período

Debe abonarse el salario considerando el tiempo sea semana, quincena o mes, al término de cada jornada, ya en los trabajos a destajo se abonará concluidos los trabajos encomendados.

Artículo 234º - Las horas extraordinarias de labor serán pagadas con un 50% (cincuenta por ciento) por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria. El trabajo nocturno será pagado con un 30% (treinta por ciento) sobre el salario ordinario fijado para el trabajo diurno. Las horas extraordinarias nocturnas serán pagadas con recargo del 100% (cien por ciento) sobre el salario hora ordinario nocturno. Las horas trabajadas en días feriados serán pagadas con recargo del 100% (cien por ciento) sobre el salario hora ordinario de día hábil.

Las horas extras ordinarias. Comprenden el pago adicional a favor del trabajador por haberse ejecutado sus labores excediendo su horario normal de trabajo.

Las horas extras se pagan según exceda el tiempo trabajado, sea diurno, nocturno, mixto o en los lugares insalubres, por ello al exceder las horas trabajadas ya se genera lo que corresponde por las horas extras.

El trabajo que sobrepasa el tiempo legal, genera el derecho a un aumento de la remuneración del trabajador. Es la contraprestación mínima debida y pagada directamente por el patrono a todo trabajador, inclusive a los trabajadores rurales, sin distinción de sexo, por día normal de servicio y capaz de satisfacer, en determinada época y región del país, sus necesidades normales

de alimentación, habitación, vestuario, higiene y transporte (Cabanellas, 1993, p. 288).

Las jornadas nocturnas trabajadas generan un mínimo del treinta por ciento de recargo sobre el salario que hubiese sido fijado en su oportunidad (Altamirano, 2007).

Para establecer el importe o monto de hora diurna ordinaria, ese salario hora obtenido se procederá a recargar con el 50% que se multiplica por la cantidad de las horas extraordinarias trabajadas, ya sea el curso de la semana, quincena o el mes, respectivamente (Cristaldo, 2015).

Artículo 243º - Queda establecida una remuneración anual complementaria o aguinaldo, equivalente a la doceava parte de las remuneraciones devengadas durante el año calendario a favor del trabajador en todo concepto (salario, extraordinarias, comisiones, u otras), la que será abonada antes del 31 de diciembre, o en el momento en que termine la relación laboral si ello ocurre antes de esa época del año.

Aguinaldo. Constituye una remuneración anual y obligatoria y cuyo pago se establece por ley.

Comprende una remuneración anual y complementaria, equivale a la doceava parte de las remuneraciones devengadas durante el año calendario a favor del trabajador en todo concepto, comprendiendo el salario, las horas extraordinarias, las comisiones y otros ingresos (FAPI, 2019).

El aguinaldo se abona en época de fin de año y su pago es obligatorio por parte del empleador.

La determinación del aguinaldo se sujeta a una regla única y práctica, la de sumar todas las remuneraciones devengadas durante todo el año y proceder a dividir por doce (Altamirano, 2007).

Artículo 245º - El aguinaldo es inembargable. El salario podrá ser embargado dentro de las siguientes limitaciones: a) Hasta en un 50% (cincuenta por ciento) para el pago de pensiones alimenticias en la forma que establece la

Ley; b) Hasta en un 40% (cuarenta por ciento) para pagar la habitación donde vive el trabajador, o los artículos alimenticios que haya adquirido para su consumo o el de su esposa o compañera y familiares que vivan y dependan económicamente de él; y, c) Hasta el 25% (veinte y cinco por ciento) en los demás casos. En caso de embargos acumulativos, el monto de éstos no podrá sobrepasar en ningún caso el 50% (cincuenta por ciento) del salario básico percibido por el trabajador.

Los rubros que sí admiten la figura del embargo del 50% se refieren únicamente a los salarios y no a los que corresponden a las indemnizaciones por el preaviso, el despido injustificado y el monto del aguinaldo (Acuerdo y Sentencia N° 75 de 07 de abril del 1987, citado en Cristaldo y Cristaldo, 2015).

El aguinaldo no se puede embargar dada su esencia económica y social y se abona considerando el año calendario.

Capítulo II Del Salario Mínimo

Artículo 249º - Salario mínimo es aquel suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador consistentes en: alimentación, habitación, vestuario, transporte, previsión, cultura y recreaciones honestas considerándolo como jefe de familia.

Salario Mínimo. Es aquel monto del salario que se considera suficiente para satisfacer las necesidades elementales del trabajador y su familia.

El salario mínimo le corresponde a todo trabajador que tiene más de 18 años, su fijación modifica de forma automática lo que se hubiese establecido en el contrato de trabajo cuando el salario fuere menor a aquel, pudiendo ser menor el salario al mínimo solo en casos previstos en la ley (Altamirano,2007).

Artículo 250º - El salario vital, mínimo y móvil será fijado periódicamente con el fin de mejorar el nivel de vida, tomando en cuenta los siguientes factores: a) El costo de vida de la familia obrera, según el tiempo y lugar, en sus elementos fundamentales, de acuerdo con el artículo anterior; b) El nivel general de salarios en el país, o región donde se realice el trabajo; c) Las condiciones económicas de la rama de actividad respectiva; d) La naturaleza y rendimiento

del trabajo; e) La edad del trabajador, en la medida que influya sobre su productividad; y, f) Cualesquiera otras circunstancias que fuesen congruentes a la fijación.

La fijación del salario mínimo es resultado de un conjunto de análisis técnicos que implica calcular dentro de lo posible si cuanto es el salario que necesita un trabajador y su familiar para vivir en dignidad (Cristaldo y Cristaldo, 2015).

Conforme lo prevé la legislación laboral se establecen determinados parámetros a considerar para el estudio y fijación del salario mínimo, es ese sentido adquieren importancia el nivel del costo de vida en país.

Capítulo III De la Asignación Familiar

Artículo 261º - Hasta que se implante un sistema legal de compensación para las asignaciones familiares sobre la base del seguro social, todo trabajador tiene derecho a percibir una asignación equivalente al 5% (cinco por ciento) del salario mínimo por cada hijo matrimonial, extra-matrimonial o adoptivo.

Asignación Familiar. Es un aporte al trabajador que tiene por fin ayudar al entorno familiar del mismo.

Es una prestación económica recibida “por el trabajador como cooperación o ayuda para el sostenimiento y desarrollo de la familia” (FAPI, 2019, p.10).

Artículo 262º - La asignación familiar será pagada siempre que el hijo esté en las condiciones siguientes: a) Que sea menor de diez y siete años cumplidos, y sin limitación de edad para el totalmente discapacitado físico o mental; b) Que se halle bajo la patria potestad del trabajador; c) Que su crianza y educación sea a expensas del beneficiario; y, d) Que resida en el territorio nacional.

Definición y operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Indicadores	Técnica e instrumento de recolección de datos
Condiciones generales del trabajo en el servicio doméstico.	Normas previstas para regular las relaciones entre los trabajadores y empleadores, relativos a la prestación subordinada y retribuida de la actividad laboral (Ley Nº 213/93).	Conjunto de reglas que se establecen para regular una relación vinculada a la prestación laboral del servicio doméstico.	<p>Tipo de labor: Lavanderas o planchaderas, niñeras, cocineras de la casa de familia y sus ayudantes, cuidadores de enfermos, ancianos o minusválidos, actividades diversas del hogar.</p> <p>Tipo de prestación: servicio con retiro, servicio sin retiro.</p> <p>Tipo de contrato de trabajo: contrato de</p>	Encuesta: cuestionario cerrado

			<p>trabajo verbal, contrato escrito.</p> <p>Jornada de trabajo: Menos de 8 horas al día, 8 horas al día, más de 8 horas al día</p> <p>Descanso: jornada con retiro, jornada sin retiro, descanso semanal, vacaciones.</p> <p>Salario en general: Salario mínimo, horas extras, aguinaldo.</p>	
--	--	--	---	--

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de investigación

El tipo de investigación corresponde al cuantitativo.

En relación al mencionado enfoque adoptado por esta investigación, Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2010) mencionan que el enfoque de tipo cuantitativo utiliza la recolección de los datos con base en la medición numérica y el análisis de tipo estadístico, para así poder establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

En la investigación cuantitativa los datos constituyen propiamente resultados de mediciones que se representan mediante números, porcentajes o cantidades y se deben examinar utilizando métodos estadísticos (Hernández Sampieri, Fernández y Baptista, 2010).

Diseño de investigación

No experimental.

La investigación no experimental comprende “estudios que se realizan sin manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (Hernández Sampieri, Fernández y Baptista, 2010, p. 149).

Nivel del conocimiento esperado

De alcance descriptivo. No se realiza la manipulación de las variables, solamente se procede a describir la opinión de las trabajadoras del servicio doméstico en un espacio y tiempo determinado.

El objetivo de la labor del investigador es describir situaciones y eventos. Es decir, cómo es y cómo se manifiesta un cierto fenómeno. Por lo tanto, tiene un cierto nivel de estudio que es descriptivo porque está buscando describir las propiedades de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que haya sido sometido al respectivo análisis (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Población

40 personas que desempeñan trabajos de servicio doméstico en la ciudad de Hernandarias

Barrios	Trabajadoras domésticas
Mcal. Francisco Solano López	5
San Ramón	6
Virgen de Fátima	5
Santo Domingo	4
San Francisco	2
Las Mercedes	3
Puerta del Sol	4
Niño Jesús de Praga	3
Santa Teresa	5
Caacupemí	3
Total	40

Muestra

No se extraerá muestra considerando el tamaño de la población, posible de abarcar en un estudio de esta naturaleza.

Criterio de inclusión: trabajadoras que realizan labores del servicio doméstico y que son mayores de edad.

Criterio de exclusión: personas de sexo masculino y personas de sexo femenino menores de edad.

Técnica e instrumento de recolección de datos

Para recoger datos del tema investigado se ha procedido a la aplicación de una encuesta a trabajadores del servicio doméstico de la ciudad de Hernandarias. El instrumento utilizado fue el cuestionario cerrado que fue confeccionado conforme la variable de investigación y las previsiones del código laboral sobre las condiciones generales del trabajo.

Técnicas de procesamiento y análisis de datos

A los efectos de procesar y analizar todos los datos que se han obtenido en la investigación se utilizarán tablas con gráficos circulares y de porcentajes que permitan exponer de manera práctica los resultados.

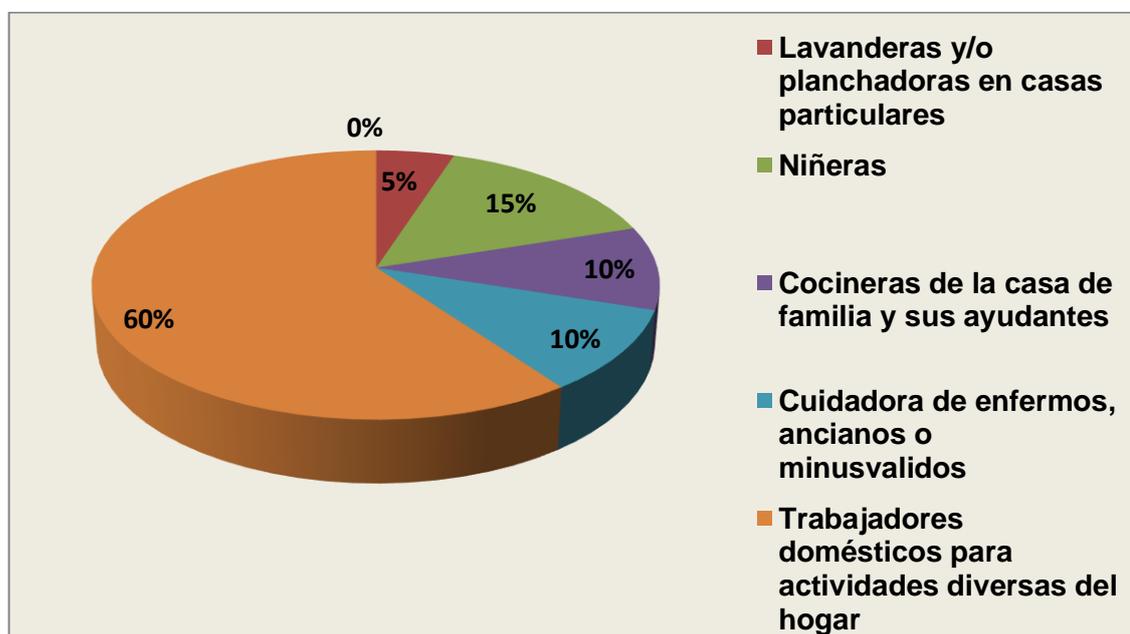
MARCO ANALÍTICO

En este capítulo se presentan los resultados de la investigación en base a la encuesta realizada.

Tabla 1. ¿Cuál es el tipo de labor doméstica que realiza?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Lavanderas y/o planchadoras en casas particulares	2	5 %
Niñeras	6	15 %
Cocineras de la casa de familia y sus ayudantes	4	10 %
Cuidadora de enfermos, ancianos o minusválidos	4	10 %
Trabajadores domésticos para actividades diversas del hogar	24	60 %
Total	40	100 %

Gráfico 1. Tipo de labor doméstica realizada.

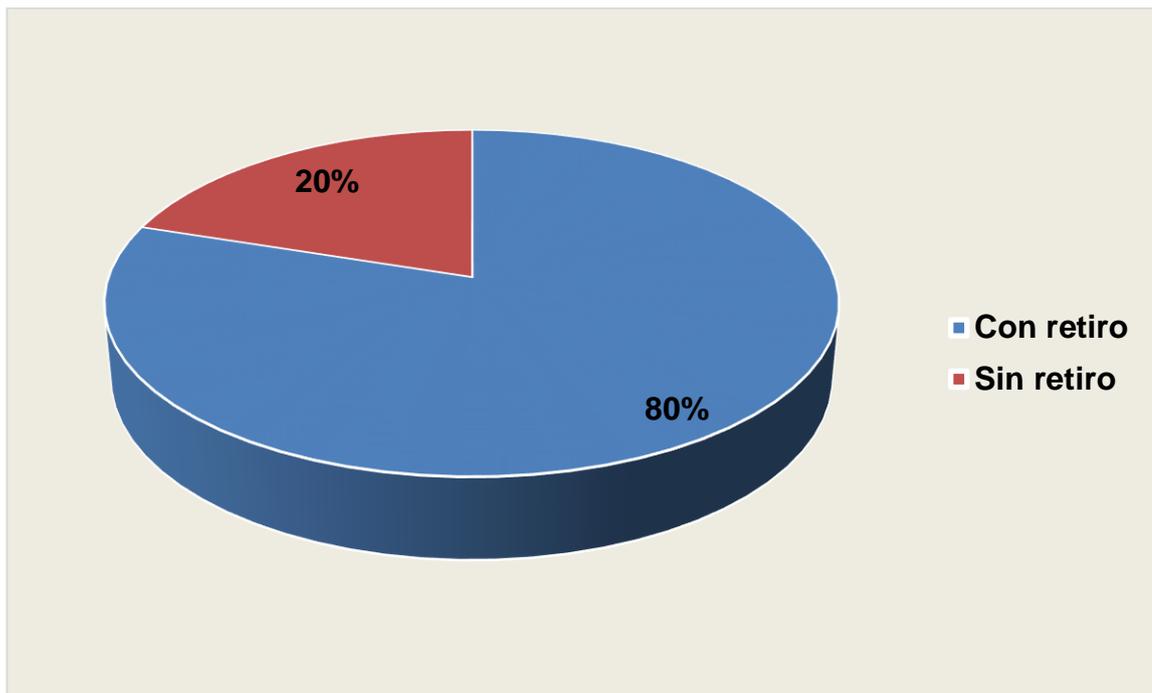


Los resultados indican los porcentajes de 5 tipos de labores. De las 40 personas encuestadas, 2 realizan trabajos de lavanderas y/o planchadoras en casas particulares, 6 son niñeras, 4 personas son cocineras de la casa de familia y sus ayudantes, 4 realizan trabajos de cuidadores de enfermos, ancianos o minusválidos y 24 personas realizan actividades diversas del hogar.

Tabla 2. ¿Qué tipo de prestación realiza?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Con retiro	32	80 %
Sin retiro	8	20 %
Total	40	100 %

Gráfico 2. Tipo de prestación realizada.

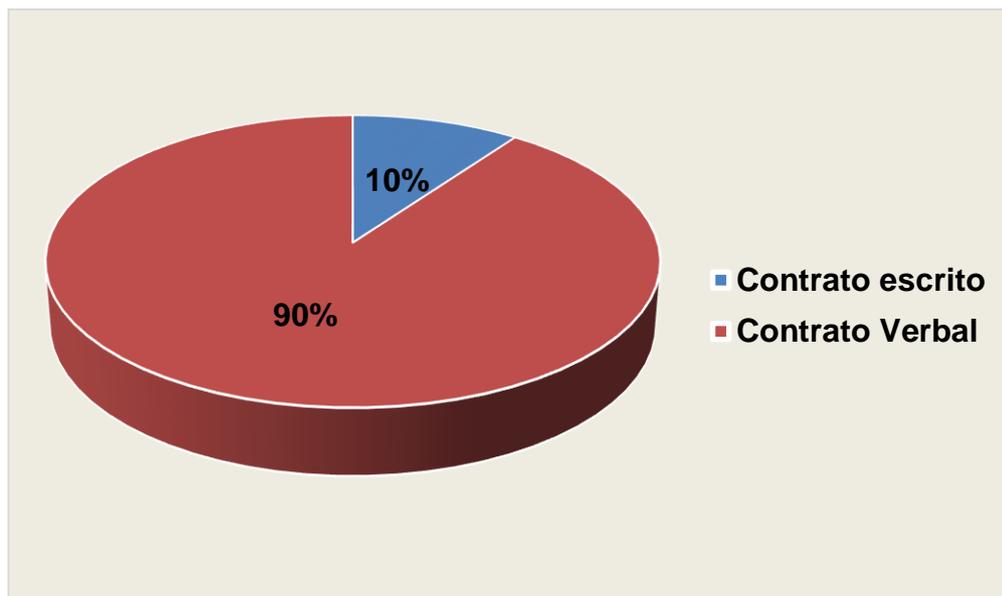


De las 40 personas que realizan labores domésticas, 32 de ellas realizan prestaciones de tipo con retiro y 8 de ellas prestaciones de tipo sin retiro.

Tabla 3. ¿Qué tipo de contrato de trabajo tiene?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Contrato Escrito	4	10%
Contrato Verbal	36	90%
Total	40	100 %

Gráfico 3. Tipo de contrato de trabajo.

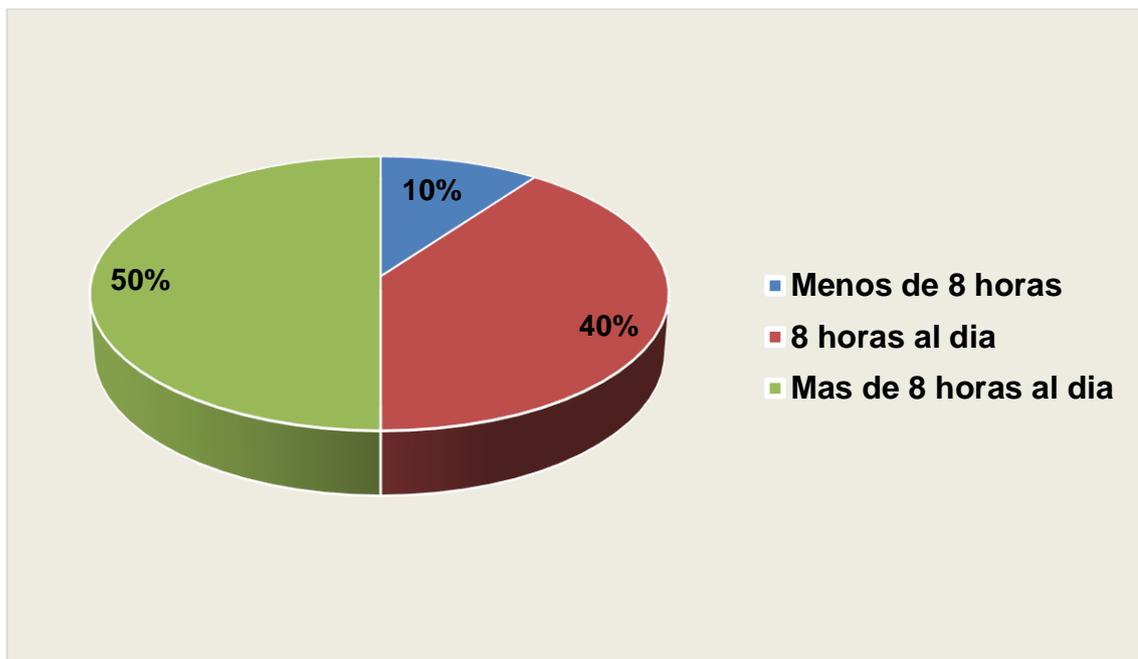


De las 40 personas encuestadas, 36 tienen contrato de tipo verbal, mientras que 4 trabajadoras tienen contrato de tipo escrito.

Tabla 4. ¿Cuál es la duración de su jornada de trabajo?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 8 horas al día	4	10 %
8 horas al día	16	40 %
Más de 8 horas al día	20	50 %
Total	40	100 %

Gráfico 4. Duración de la jornada de trabajo.

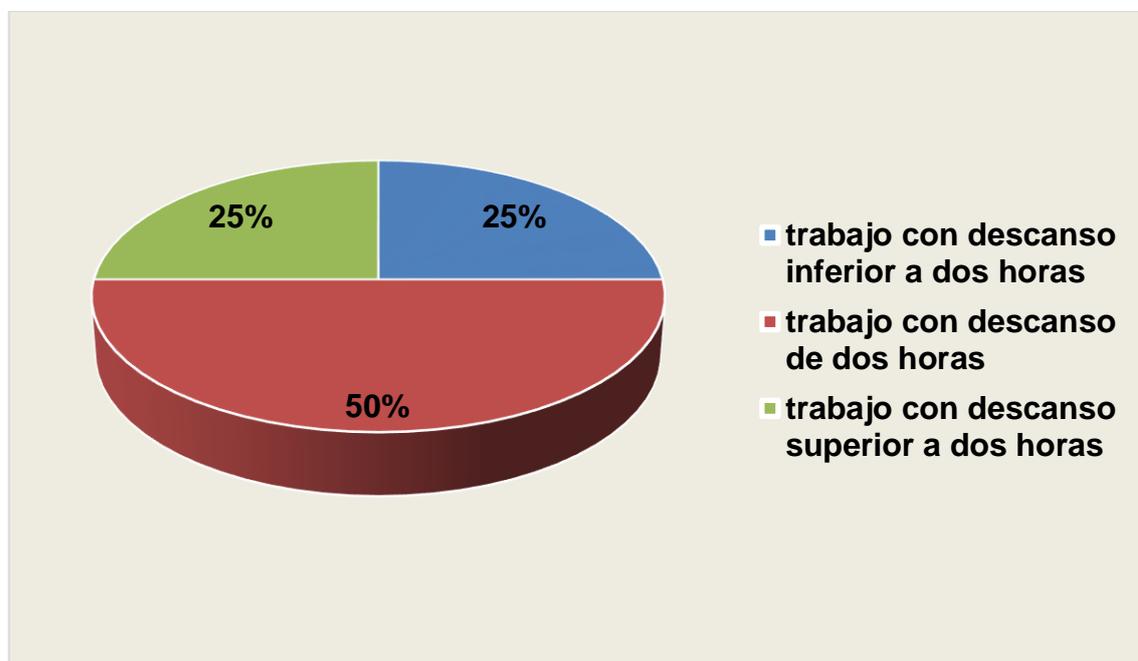


La duración de la jornada de trabajo de 20 personas es más de ocho horas al día, mientras que de 16 personas es de ocho horas al día y 4 personas es menor de ocho horas al día.

Tabla 5. ¿Cuál es la duración de su descanso en su jornada sin retiro?
Marque si solamente trabaja sin retiro

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Trabajo sin retiro con descanso inferior a dos horas.	2	25%
Trabajo con retiro con descanso de dos horas.	4	50%
Trabajo con retiro con descanso superior a dos horas.	2	25%
Total	8	100 %

Gráfico 5. Duración de descanso en jornada sin retiro.



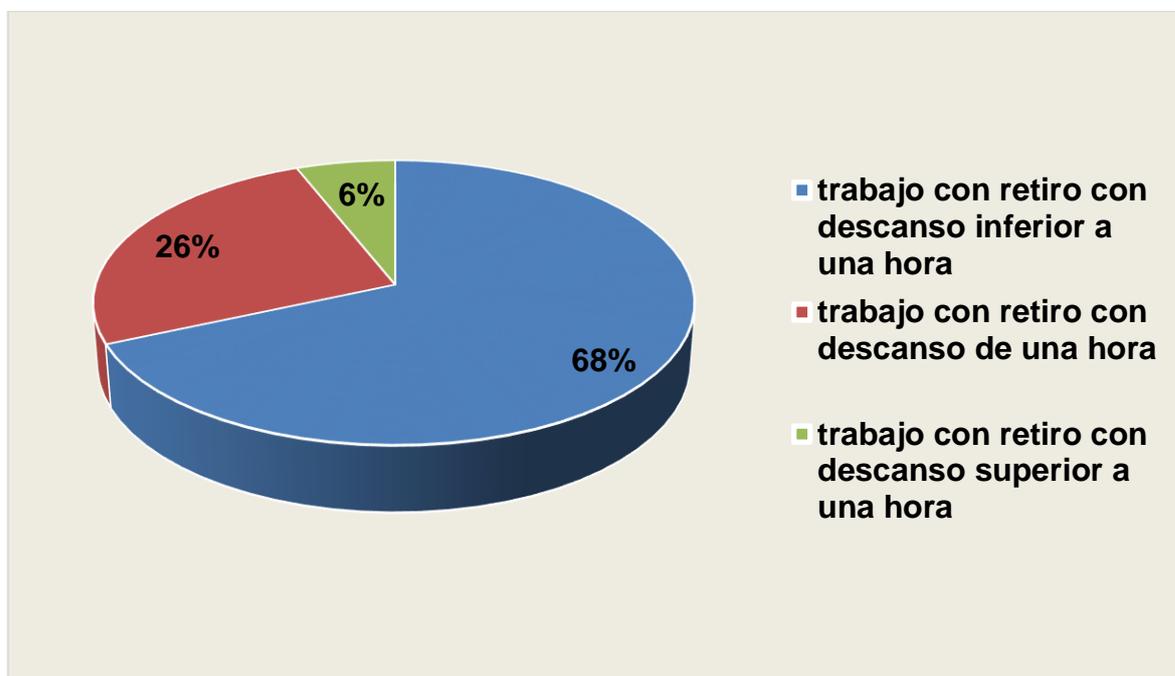
De las 8 personas que trabajan sin retiro, 2 tienen un descanso inferior a dos horas diarias, 4 disponen de dos horas de descansos diarios y 2 personas tienen un descanso superior a dos horas diarias.

Tabla 6. ¿Cuál es la duración de descanso en su jornada con retiro?

Marque si solamente trabaja sin retiro

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Trabajo con retiro con descanso inferior a una hora.	16	68 %
Trabajo con retiro con descanso de una hora.	10	26 %
Trabajo con retiro con descanso superior a una hora.	6	6 %
Total	32	100 %

Gráfico 6. Duración de descanso en jornada con retiro.

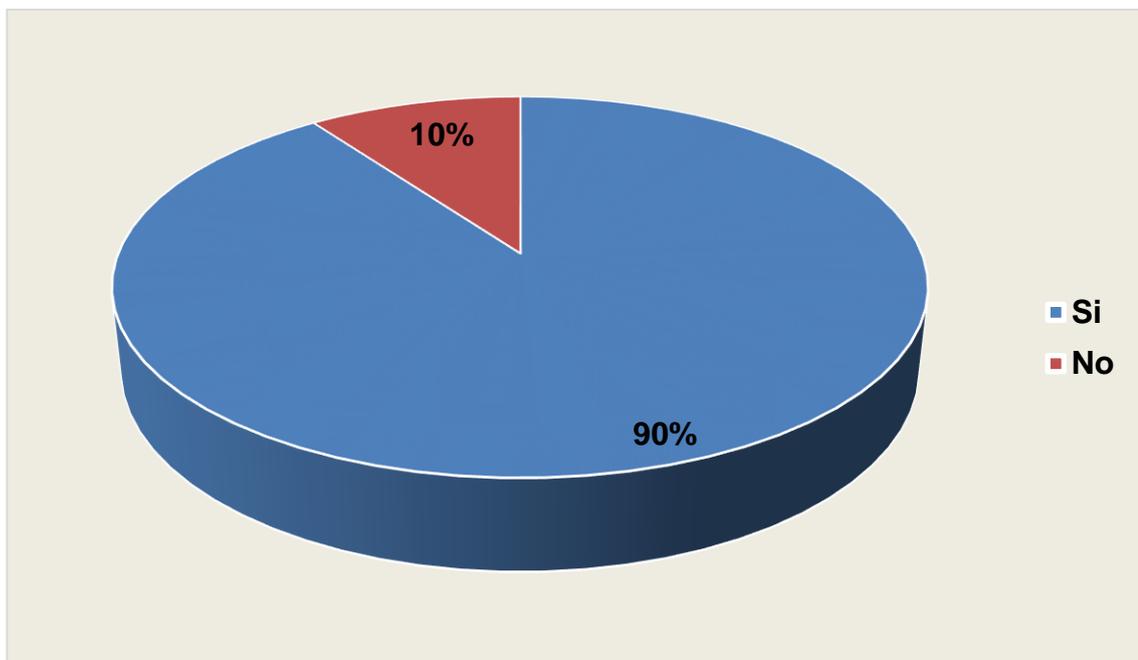


De las 32 personas que trabajan con retiro, 16 personas tienen un descanso inferior a una hora diaria, 10 personas disponen de un descanso de una hora, por su parte 6 personas disponen de un descanso superior a una hora.

Tabla 7. ¿Dispone Ud. de un día de descanso semanal?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	36	90 %
No	4	10 %
Total	40	100 %

Gráfico 7. Día de descanso semanal.

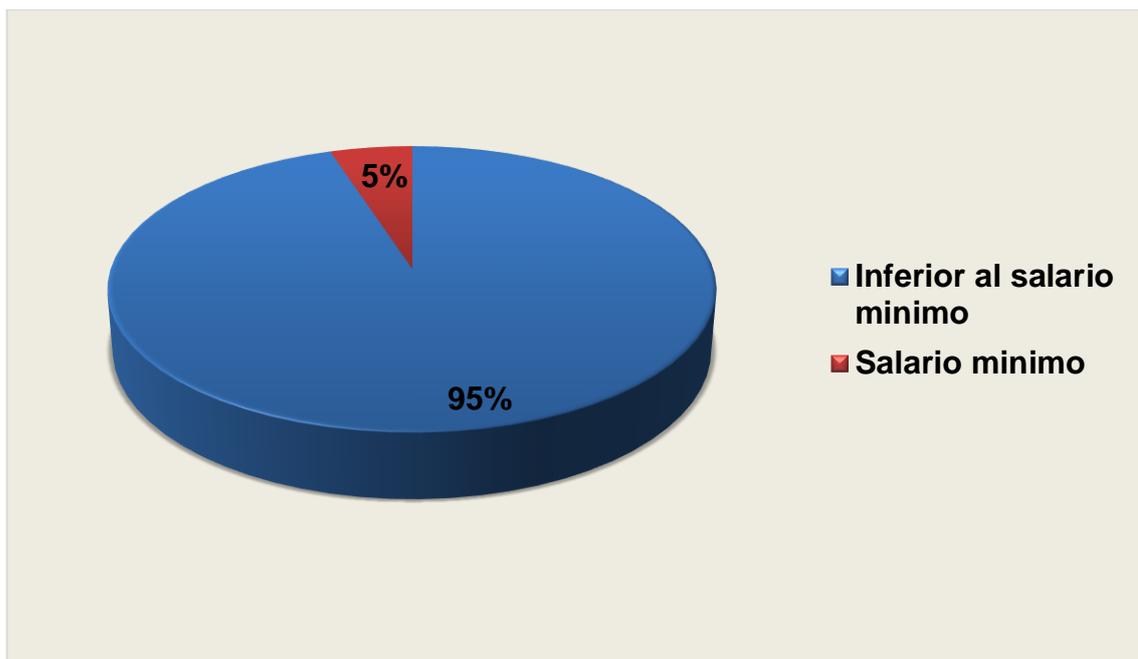


De las 40 personas encuestadas, 36 personas tienen un día de descanso semanal, mientras que 4 personas no tienen el día de descanso semanal.

Tabla 8. ¿Cuál es el monto de su salario?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Inferior al salario mínimo	38	95 %
Salario mínimo	2	5 %
Superior al salario mínimo	0	0 %
Total	40	100 %

Gráfico 8. Monto del salario.

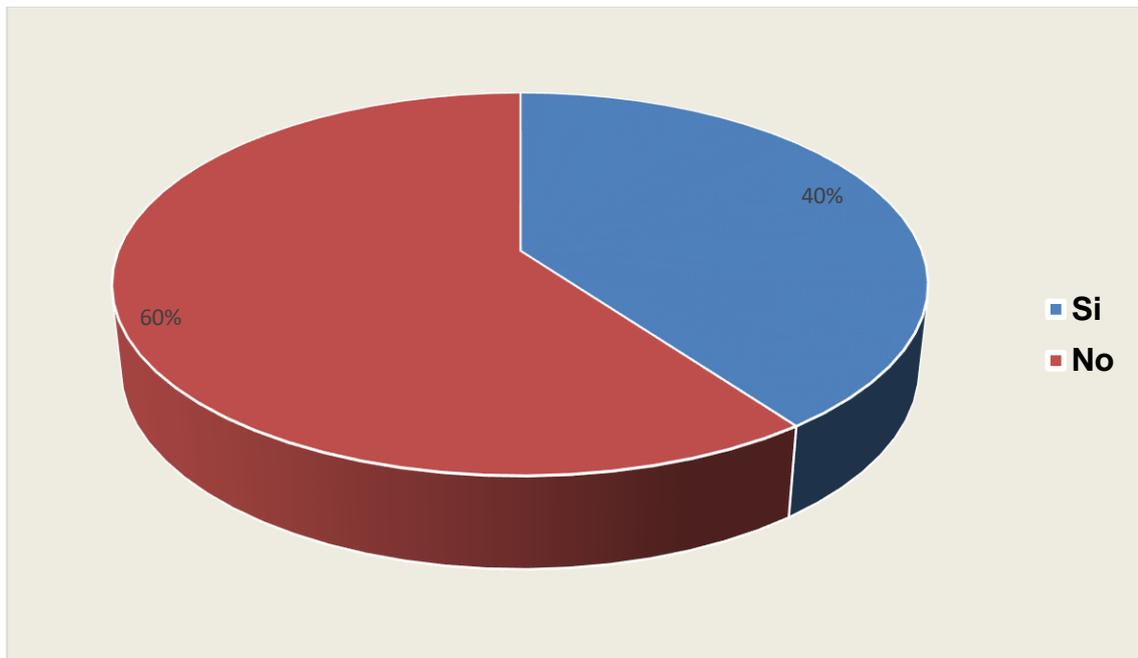


De las personas encuestadas 38 de ellas perciben un monto inferior al salario mínimo, mientras que 2 de ellas reciben salario mínimo.

Tabla 9. ¿Recibe el pago correspondiente al aguinaldo?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	40 %
No	24	60 %
Total	40	100 %

Gráfico 9. Pago correspondiente al aguinaldo.

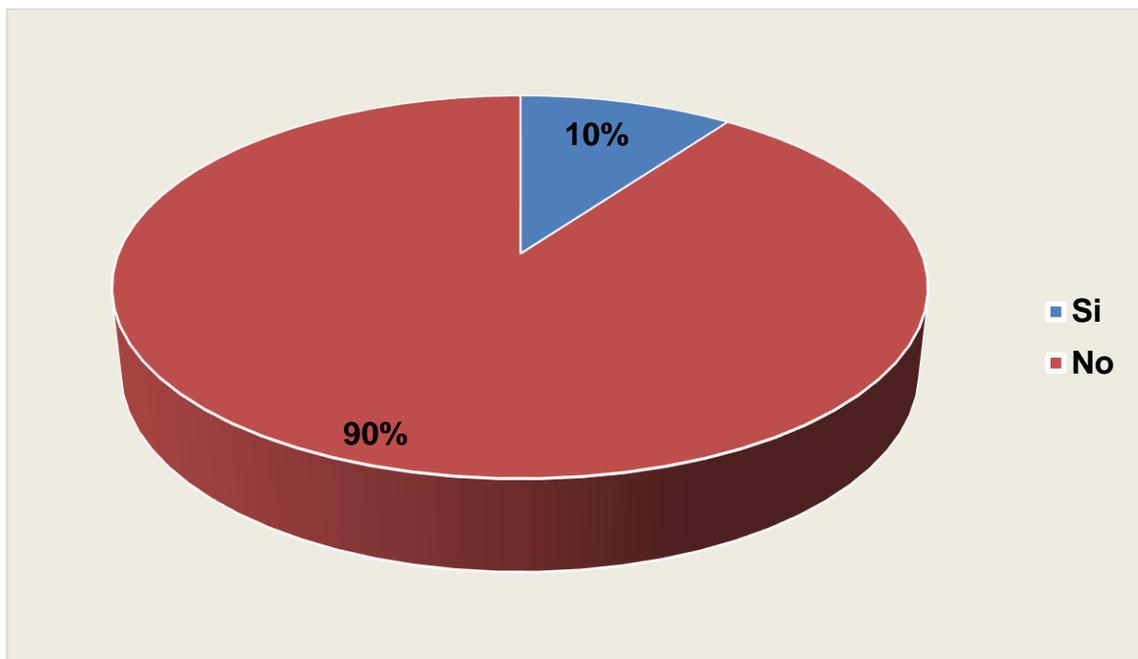


Por pago correspondiente a aguinaldo 16 personas lo reciben, mientras que 24 personas no reciben el aguinaldo.

Tabla 10. ¿Recibe el pago por vacaciones?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	10 %
No	36	90 %
Total	40	100 %

Gráfico 10. Pago por vacaciones.

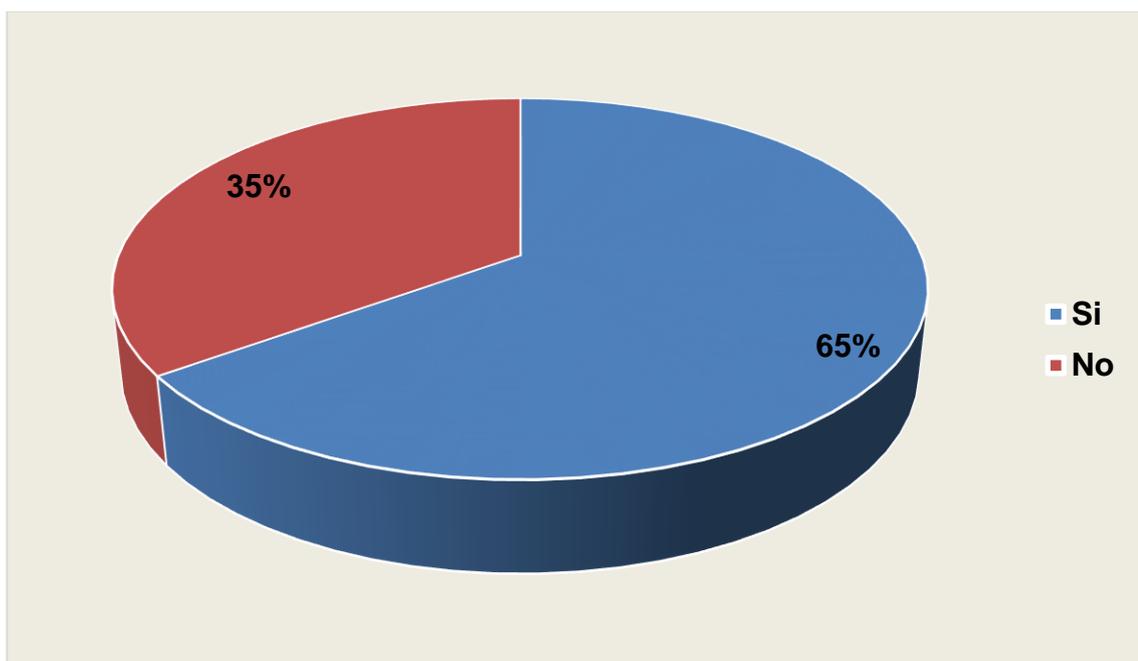


Por pago correspondiente a vacaciones 4 personas reciben el pago, mientras que 36 personas no reciben pago por vacaciones.

Tabla 11. ¿Recibe el pago que corresponde a las horas extras trabajadas?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	65%
No	6	35%
Total	20	100 %

Gráfico 11. Pago que corresponde a horas extras trabajadas.



De las 20 personas que trabajan más de las ocho horas por jornada diaria, 14 reciben el pago de las horas extras y 6 no reciben en tales conceptos.

CONCLUSIONES

Con la presente investigación se puede concluir que existen derechos contemplados en las condiciones generales de trabajo que no son cumplidos en relación al trabajo de las personas que realizan labores domésticas en la ciudad de Hernandarias.

El primer objetivo específico de esta investigación radica en identificar cuáles son los tipos de labores realizadas por las trabajadoras del servicio doméstico, en este sentido se encontraron como resultados 5 tipos de labores realizadas. De las 40 personas encuestadas 2 realizan trabajos de lavanderas y/o planchadoras en casas particulares, 6 son niñeras, 4 personas son cocineras de la casa de familia y sus ayudantes, 4 realizan trabajos de cuidadores de enfermos, ancianos o minusválidos y 24 personas realizan actividades diversas del hogar.

El segundo objetivo consiste en determinar el tipo de prestación que cumplen las trabajadoras que desempeñan labores en el servicio doméstico, en ese sentido se analizaron las prestaciones de tipo con retiro y tipo sin retiro. Ya sobre los datos obtenidos se señala que de las 40 personas que realizan labores domésticas, 32 de ellas realizan prestaciones de tipo con retiro y 8 de ellas prestaciones de tipo sin retiro.

El tercer objetivo específico consiste en determinar los tipos del contrato de trabajo celebrado con las trabajadoras que desempeñan labores en el servicio doméstico, en ese sentido se analizaron los tipos de contrato, siendo estos de tipo escrito y tipo verbal, ya sobre los resultados obtenidos se señala que de las 40 personas encuestadas, 36 tienen contrato de tipo verbal, mientras que 4 trabajadoras tienen contrato de tipo escrito.

El cuarto objetivo específico consiste en examinar si las trabajadoras del servicio doméstico disponen de los descansos legales, en este sentido se analizaron como indicadores, duración de descanso en jornada sin retiro, duración de descanso en jornada con retiro y día de descanso semanal, mencionando los siguientes resultados:

Sobre la duración de sus descansos diarios en jornada sin retiro, de las 8 personas que trabajan sin retiro, 2 personas tienen un descanso inferior a dos horas diarias, 4 disponen de dos horas de descansos diarios y 2 personas tienen un descanso superior a dos horas diarias.

Sobre la duración de sus descansos diarios en jornada con retiro, de las 32 personas que trabajan con retiro, 16 personas tienen un descanso inferior a una hora diaria, 10 personas disponen de un descanso de una hora, por su parte 6 personas disponen de un descanso superior a una hora. Sobre el día de descanso semanal, de las 40 personas encuestadas, 36 personas tienen un día de descanso semanal, mientras que 4 personas no tienen el día de descanso semanal.

El quinto y último objetivo específico consiste en verificar el cumplimiento del salario en general para las trabajadoras del servicio doméstico y en ese sentido se analizaron como indicadores, el monto del salario, el pago correspondiente al aguinaldo, pago por vacaciones, el pago por horas extras trabajadas, mencionando los siguientes resultados:

Sobre el pago del salario, de las personas encuestadas 38 de ellas perciben un monto inferior al salario mínimo, mientras que 2 de ellas reciben salario mínimo.

Sobre el pago correspondiente al aguinaldo, de las 40 personas encuestadas, 16 personas reciben aguinaldo, mientras que 24 personas no reciben aguinaldo.

Sobre el pago por vacaciones, de las 40 personas encuestadas, 4 personas reciben pago por vacaciones, mientras que 36 personas no reciben pago por vacaciones.

Sobre el pago por horas extras trabajadas, de las 20 personas que trabajan más de las 8 horas por jornada diaria, 14 reciben el pago de las horas extras y 6 no reciben en tales conceptos.

RECOMENDACIÓN

Se recomienda: que dentro de la carrera de derecho de la UTIC como parte de la materia de Consultorio Jurídico, se asesore a las personas que prestan labores relacionadas al servicio doméstico, a fin de poder conocer los derechos que les reconocen las leyes laborales.

BIBLIOGRAFÍA

- Altamirano, J. (2007). Primeros Auxilios Legales, Derecho del Trabajo, 8° Edición. Asunción, Paraguay: La ley.
- Brites, J., Tizziani, A, Gorbán, D. (2013). Trabajo doméstico remunerado: Espacios y desafíos de la visibilidad social. *Revista de Estudios Sociales, núm. 452013, pp. 226-228*. Universidad de Los Andes. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81525692003>
- Cabanellas, G. (1993). Diccionario jurídico elemental, Undécima edición, Buenos Aires, Argentina: Heliasta. Recuperado de <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/01/doctrina34261.pdf>
- Cristaldo, J. y Cristaldo, B. (2015). Legislación - Doctrina - Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014, Tomo I y II, 1° Edición, Asunción, Paraguay: Fides.
- Constitución Nacional de la República del Paraguay de 1.992. Congreso de la Nación Paraguaya (1992).
- FAPI (2019). Federación por la Autodeterminación de los Pueblos Indígenas. Cartilla Derechos Laborales. Asunción, Paraguay. Email fapi@fapi.org.py - www.fapi.org.py. Recuperado de <https://fapi.org.py/wp-content/uploads/2017/02/DERECHOS-LABORALES-cartilla-final-1.pdf>
- Hernández, S., Fernández. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. ISBN 978-607-15-0291-9. 5ta Edición. México D.F.: McGraw-Hill
- Ley N°. 213/93 Código del trabajo. Congreso de la Nación Paraguaya (1993). Recuperado de <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>
- Ley N°. 5407/2015 Del trabajo doméstico. Congreso de la Nación Paraguaya (2015). Recuperado de <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/4392/ley-n-5407-del-trabajo-domestico>

- Ley N°. 6338/19 Que modifica el art. 10 de la ley 5407/15 "Del Trabajo Doméstico". Recuperado de <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/8840/ley-n-6338-modifica-el-articulo-10-de-la-ley-n-540715->
- Limas, M. (2005). La importancia del trabajo doméstico desde una óptica regional y de género, *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, Vol. 15, núm. 27, pp. 101-129, Instituto de Ciencias Sociales y Administración, Ciudad Juárez, México. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/859/85902705.pdf>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social (2021) Díptico Trabajo Doméstico. Asunción, Paraguay. Recuperado de https://www.mtess.gov.py/application/files/5216/3473/1318/DIPTICO_TRABAJO_DOMESTICO_OCTUBRE_2021.pdf
- Ossorio, M. (2012). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Buenos Aires, Argentina: Heliasta.
- Valiente, Soto y Bareiro (2005). *Necesarias, invisibles, discriminadas: las trabajadoras del servicio doméstico en el Paraguay*, OIT, Organización Internacional del Trabajo, CDE - Centro de Documentación y Estudios. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Paraguay/cde/20120927035520/trabajadoras.pdf>.

APÉNDICE A. CUESTIONARIO.

Sras. Trabajadoras del servicio doméstico:

Esta encuesta tiene como finalidad recoger datos sobre las condiciones generales del trabajo de las trabajadoras del servicio doméstico de la ciudad de Hernandarias, como parte de un trabajo de investigación de grado, y cuya utilidad es académica. El cuestionario es anónimo y los resultados serán tratados con alto grado de confidencialidad y solo a fines exclusivos de la presente investigación. Muchas gracias por la colaboración.

INSTRUCCIONES

1-Lea atentamente cada pregunta y señale de acuerdo a su experiencia como trabajadora del servicio doméstico con una X sobre el tipo de labor que realiza:

PRIMERA DIMENSIÓN.

¿Cuál es el tipo de labor que realiza?

Tipo de labor	Marca con x lo que corresponda
Choferes del servicio familiar	
Amas de llave	
Mucamas	
Lavanderas y/o planchadoras en casas particulares	
Niñeras	
Cocineras de la casa de familia y sus ayudantes	
Jardineros en relación de dependencia y ayudantes	
Cuidadora de enfermos, ancianos o minusválidos	
Mandaderos	
Trabajadores domésticos para actividades diversas del hogar	

2- Lea atentamente cada pregunta y señale de acuerdo a su experiencia como trabajadora del servicio doméstico con una X sobre el tipo de prestación que realiza.

SEGUNDA DIMENSIÓN

¿Qué tipo de prestación realiza?

Tipo de prestación	Marca con x lo que corresponda
Con retiro	
Sin retiro	

3- Lea atentamente cada pregunta y señale de acuerdo a su experiencia como trabajadora del servicio doméstico con una X sobre el tipo de contrato de trabajo.

TERCERA DIMENSIÓN

¿Qué tipo de contrato de trabajo tiene?

Tipo de contrato de trabajo	Marca con x lo que corresponda
Contrato escrito	
Contrato verbal	

4- Lea atentamente cada pregunta y señale de acuerdo a su experiencia como trabajadora del servicio doméstico con una X sobre la duración de su jornada de trabajo.

CUARTA DIMENSIÓN

¿Cuál es la duración de su jornada de trabajo?

Jornada de trabajo	Marca con x lo que corresponda
Menos de 8 horas al día	
8 horas al día	
Más de 8 horas al día	

5- Lea atentamente cada pregunta y señale de acuerdo a su experiencia como trabajadora del servicio doméstico con una X sobre la duración de su descanso en su trabajo sin retiro.

QUINTA DIMENSIÓN

¿Cuál es la duración de su descanso en su trabajo sin retiro?

Marque si solamente trabaja sin retiro

Duración de su descanso	Marca con x lo que corresponda
Trabajo sin retiro con descanso inferior a dos horas.	
Trabajo sin retiro con descanso de dos horas.	
Trabajo sin retiro con descanso superior a dos horas.	

6- Lea atentamente cada pregunta y señale de acuerdo a su experiencia como trabajadora del servicio doméstico con una X sobre la duración de su descanso en su trabajo con retiro.

SEXTA DIMENSIÓN

¿Cuál es la duración de su descanso en su trabajo con retiro?

Marque si solamente trabaja con retiro

Duración de su descanso	Marca con x lo que corresponda
Trabajo con retiro con descanso inferior a una hora.	
Trabajo con retiro con descanso de una hora.	
Trabajo con retiro con descanso superior a una hora.	

7- Lea atentamente cada pregunta y señale de acuerdo a su experiencia como trabajadora del servicio doméstico con una X sobre su día de descanso semanal.

SÉPTIMA DIMENSIÓN

¿Recibe usted un día de descanso semanal?

Si	
No	

8- Lea atentamente cada pregunta y señale de acuerdo a su experiencia como trabajadora del servicio doméstico con una X sobre el monto de su salario.

OCTAVA DIMENSIÓN

¿Cuánto es el monto de su salario?

Salario	Marca con x lo que corresponda
Inferior al salario mínimo	
Salario mínimo	
Superior al salario mínimo	

9- Lea atentamente cada pregunta y señale de acuerdo a su experiencia como trabajadora del servicio doméstico con una X sobre el pago correspondiente al aguinaldo.

NOVENA DIMENSIÓN

¿Recibe usted el pago correspondiente al aguinaldo?

Si	
No	

10- Lea atentamente cada pregunta y señale de acuerdo a su experiencia como trabajadora del servicio doméstico con una X sobre el pago de vacaciones.

DECIMA DIMENSIÓN

¿Recibe usted el pago por sus vacaciones?

Si	
No	

11- Lea atentamente cada pregunta y señale de acuerdo a su experiencia como trabajadora del servicio doméstico con una X sobre el pago de las horas extras.

DECIMA PRIMERA DIMENSIÓN

¿Recibe usted el pago por actividades laborales que corresponden a horas extras?

Si	
No	

Fuente: elaboración propia.

APÉNDICE B. RESPUESTAS EN LOS CUESTIONARIOS.

Sras. Trabajadoras del servicio doméstico

Esta encuesta tiene como finalidad recoger datos sobre las condiciones generales del trabajo de las trabajadoras del servicio doméstico de la ciudad de Hernandarias, como parte de un trabajo de investigación de grado, y cuya utilidad es académica. El cuestionario es anónimo y los resultados serán tratados con alto grado de confidencialidad y solo a fines exclusivos de la presente investigación. Muchas gracias por la colaboración.

INSTRUCCIONES

1- Lea atentamente cada pregunta y señale de acuerdo a su experiencia como trabajadora del servicio doméstico con una X sobre el tipo de labor que realiza:

PRIMERA DIMENSIÓN.

¿Cuál es el tipo de labor que realiza?

Tipo de labor	Marca con x lo que corresponda
Choferes del servicio familiar	
Amas de llave	
Mucamas	
Lavanderas y/o planchadoras en casas particulares	
Niñeras	
Cocineras de la casa de familia y sus ayudantes	
Jardineros en relación de dependencia y ayudantes	
Cuidadora de enfermos, ancianos o minusválidos	
Mandaderos	
Trabajadores domésticos para actividades diversas del hogar	X

2- Lea atentamente cada pregunta y señale de acuerdo a su experiencia como trabajadora del servicio doméstico con una X sobre el tipo de prestación que realiza.

SEGUNDA DIMENSIÓN

¿Qué tipo de prestación realiza?

Tipo de prestación	Marca con x lo que corresponda
Con retiro	X
Sin retiro	

3- Lea atentamente cada pregunta y señale de acuerdo a su experiencia como trabajadora del servicio doméstico con una X sobre el tipo de contrato de trabajo.

TERCERA DIMENSIÓN

¿Qué tipo de contrato de trabajo tiene?

Tipo de contrato de trabajo	Marca con x lo que corresponda
Contrato escrito	
Contrato verbal	X

4- Lea atentamente cada pregunta y señale de acuerdo a su experiencia como trabajadora del servicio doméstico con una X sobre la duración de su jornada de trabajo.

CUARTA DIMENSIÓN

¿Cuál es la duración de su jornada de trabajo?

Jornada de trabajo	Marca con x lo que corresponda
Menos de 8 horas al día	X
8 horas al día	
Más de 8 horas al día	

5- Lea atentamente cada pregunta y señale de acuerdo a su experiencia como trabajadora del servicio doméstico con una X sobre la duración de su descanso en su trabajo sin retiro.

QUINTA DIMENSIÓN

¿Cuál es la duración de su descanso en su trabajo sin retiro?

Marque si solamente trabaja sin retiro

Duración de su descanso	Marca con x lo que corresponda
Trabajo sin retiro con descanso inferior a dos horas.	
Trabajo sin retiro con descanso de dos horas.	
Trabajo sin retiro con descanso superior a dos horas.	

6- Lea atentamente cada pregunta y señale de acuerdo a su experiencia como trabajadora del servicio doméstico con una X sobre la duración de su descanso en su trabajo con retiro.

SEXTA DIMENSIÓN

¿Cuál es la duración de su descanso en su trabajo con retiro?

Marque si solamente trabaja con retiro

Duración de su descanso	Marca con x lo que corresponda
Trabajo con retiro con descanso inferior a una hora.	
Trabajo con retiro con descanso de una hora.	X
Trabajo con retiro con descanso superior a una hora.	

7- Lea atentamente cada pregunta y señale de acuerdo a su experiencia como trabajadora del servicio doméstico con una X sobre su día de descanso semanal.

SÉPTIMA DIMENSIÓN

¿Recibe usted un día de descanso semanal

Si	X
No	

8- Lea atentamente cada pregunta y señale de acuerdo a su experiencia como trabajadora del servicio doméstico con una X sobre el monto de su salario.

OCTAVA DIMENSIÓN

¿Cuánto es el monto de su salario?

Salario	Marca con x lo que corresponda
Inferior al salario mínimo	X
Salario mínimo	
Superior al salario mínimo	

9- Lea atentamente cada pregunta y señale de acuerdo a su experiencia como trabajadora del servicio doméstico con una X sobre el pago correspondiente al aguinaldo.

NOVENA DIMENSIÓN

¿Recibe usted el pago correspondiente al aguinaldo?

Si	
No	X

10- Lea atentamente cada pregunta y señale de acuerdo a su experiencia como trabajadora del servicio doméstico con una X sobre el pago de vacaciones.

DECIMA DIMENSIÓN

¿Recibe usted el pago por sus vacaciones?

Si	
No	X

11- Lea atentamente cada pregunta y señale de acuerdo a su experiencia como trabajadora del servicio doméstico con una X sobre el pago de las horas extras.

DECIMA PRIMERA DIMENSIÓN

¿Recibe usted el pago por actividades laborales que corresponden a horas extras?

Si	X
No	

Fuente: elaboración propia.

Sras. Trabajadoras del servicio doméstico

Esta encuesta tiene como finalidad recoger datos sobre las condiciones generales del trabajo de las trabajadoras del servicio doméstico de la ciudad de Hernandarias, como parte de un trabajo de investigación de grado, y cuya utilidad es académica. El cuestionario es anónimo y los resultados serán tratados con alto grado de confidencialidad y solo a fines exclusivos de la presente investigación. Muchas gracias por la colaboración.

INSTRUCCIONES

1- Lea atentamente cada pregunta y señale de acuerdo a su experiencia como trabajadora del servicio doméstico con una X sobre el tipo de labor que realiza:

PRIMERA DIMENSIÓN.

¿Cuál es el tipo de labor que realiza?

Tipo de labor	Marca con x lo que corresponda
Choferes del servicio familiar	
Amas de llave	
Mucamas	
Lavanderas y/o planchadoras en casas particulares	
Niñeras	
Cocineras de la casa de familia y sus ayudantes	
Jardineros en relación de dependencia y ayudantes	
Cuidadora de enfermos, ancianos o minusválidos	X
Mandaderos	
Trabajadores domésticos para actividades diversas del hogar	

2- Lea atentamente cada pregunta y señale de acuerdo a su experiencia como trabajadora del servicio doméstico con una X sobre el tipo de prestación que realiza.

SEGUNDA DIMENSIÓN

¿Qué tipo de prestación realiza?

Tipo de prestación	Marca con x lo que corresponda
Con retiro	X
Sin retiro	

3- Lea atentamente cada pregunta y señale de acuerdo a su experiencia como trabajadora del servicio doméstico con una X sobre el tipo de contrato de trabajo.

TERCERA DIMENSIÓN

¿Qué tipo de contrato de trabajo tiene?

Tipo de contrato de trabajo	Marca con x lo que corresponda
Contrato escrito	
Contrato verbal	X

4- Lea atentamente cada pregunta y señale de acuerdo a su experiencia como trabajadora del servicio doméstico con una X sobre la duración de su jornada de trabajo.

CUARTA DIMENSIÓN

¿Cuál es la duración de su jornada de trabajo?

Jornada de trabajo	Marca con x lo que corresponda
Menos de 8 horas al día	
8 horas al día	
Más de 8 horas al día	X

5- Lea atentamente cada pregunta y señale de acuerdo a su experiencia como trabajadora del servicio doméstico con una X sobre la duración de su descanso en su trabajo sin retiro.

QUINTA DIMENSIÓN

¿Cuál es la duración de su descanso en su trabajo sin retiro?

Marque si solamente trabaja sin retiro

Duración de su descanso	Marca con x lo que corresponda
Trabajo sin retiro con descanso inferior a dos horas.	
Trabajo sin retiro con descanso de dos horas.	
Trabajo sin retiro con descanso superior a dos horas.	

6- Lea atentamente cada pregunta y señale de acuerdo a su experiencia como trabajadora del servicio doméstico con una X sobre la duración de su descanso en su trabajo con retiro.

SEXTA DIMENSIÓN

¿Cuál es la duración de su descanso en su trabajo con retiro?

Marque si solamente trabaja con retiro

Duración de su descanso	Marca con x lo que corresponda
Trabajo con retiro con descanso inferior a una hora.	
Trabajo con retiro con descanso de una hora.	
Trabajo con retiro con descanso superior a una hora.	X

7- Lea atentamente cada pregunta y señale de acuerdo a su experiencia como trabajadora del servicio doméstico con una X sobre su día de descanso semanal.

SÉPTIMA DIMENSIÓN

¿Recibe usted un día de descanso semanal

Si	X
No	

8- Lea atentamente cada pregunta y señale de acuerdo a su experiencia como trabajadora del servicio doméstico con una X sobre el monto de su salario.

OCTAVA DIMENSIÓN

¿Cuánto es el monto de su salario?

Salario	Marca con x lo que corresponda
Inferior al salario mínimo	X
Salario mínimo	
Superior al salario mínimo	

9- Lea atentamente cada pregunta y señale de acuerdo a su experiencia como trabajadora del servicio doméstico con una X sobre el pago correspondiente al aguinaldo.

NOVENA DIMENSIÓN

¿Recibe usted el pago correspondiente al aguinaldo?

Si	
No	X

10- Lea atentamente cada pregunta y señale de acuerdo a su experiencia como trabajadora del servicio doméstico con una X sobre el pago de vacaciones.

DECIMA DIMENSIÓN

¿Recibe usted el pago por sus vacaciones?

Si	
No	X

11- Lea atentamente cada pregunta y señale de acuerdo a su experiencia como trabajadora del servicio doméstico con una X sobre el pago de las horas extras.

DECIMA PRIMERA DIMENSIÓN

¿Recibe usted el pago por actividades laborales que corresponden a horas extras?

Si	
No	X

Fuente: elaboración propia.