

Características y
condiciones del trabajo
doméstico remunerado
en el Paraguay

Conociendo
una realidad
invisible

 PROGRAMA CONJUNTO
Oportunidades



Este documento coordinado por el UNFPA, Fondo de Población de las Naciones Unidas, es fruto del trabajo realizado en el marco del **Programa Conjunto Oportunidades “Juventud, Empleo y Migración”**.

Está autorizada la reproducción y la divulgación por cualquier medio del contenido de este material, siempre que se cite la fuente. Este texto no tiene fines de lucro, por lo tanto no puede ser comercializado en el Paraguay ni en el extranjero.



Un agradecimiento especial a la DGEEC en nombre de Norma Medina, y a todo el equipo de la Dirección de Encuestas de Hogares por su involucramiento en todo el proceso de construcción, prueba e incorporación de nuevas variables en la Encuesta Permanente de Hogares.

Por su apoyo técnico a esta publicación, un reconocimiento a Elizabeth Barrios, DGEEC; Montserrat Fretes, STP; Carlos Carmona, MM; Ernesto Abdalá, OIT; María Elena Valenzuela, OIT; Bernardo Puente, OIT; Carmen Echauri, ONU Mujeres.

Consultoría técnica realizada por Claudina Zavattiero para la elaboración de informes técnicos de los módulos incorporados en la Encuesta Permanente de Hogares.



Coordinación: Aldo Natalizia Nasser, UNFPA
Cuidado de Edición: Carolina Ravera Castro, UNFPA
Corrección: William Campo Quintero y Dora Carolina Oddone
Diseño: Reinaldo Vargas



Impresión: AGR Servicios Gráficos S.A.
Primera Edición: 5.000 ejemplares

Es propiedad:
© Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA)
ISBN: 978-99953-51-10-6

Junio, 2013
Asunción, Paraguay



Índice

Presentación	5
Resumen	7
Introducción	9
Aspectos metodológicos	13
Marco conceptual	19
Antecedentes	25
Marco legal nacional y Normativa internacional	31
Incorporación de la mujer al mercado de trabajo	49
• Principales indicadores del mercado laboral con enfoque de género.....	51
• Población económicamente activa en empleo doméstico por sexo.....	56
Características y condiciones del trabajo doméstico remunerado en el Paraguay	61
• Características sociodemográficas.....	63
■ Ubicación geográfica.....	63
■ Sexo y edad.....	64
■ Tenencia de cédula de identidad.....	65
■ Relación de parentesco con el/la jefe/a de hogar.....	65
■ Estado civil.....	66
■ Idioma hablado en el hogar.....	66
■ Formación académica.....	67
■ Tenencia de seguro médico.....	69
■ Condición de salud.....	70
■ Situación de pobreza.....	72
■ Ingresos.....	73
■ Migración.....	75
• Características laborales de las empleadas domésticas ocupadas.....	78
■ Intensidad del trabajo doméstico.....	78
■ Condiciones laborales.....	81
■ Deducciones del salario.....	83

• Situación de empleo inadecuado	84
• Características de las empleadas domésticas desocupadas	86
• Características familiares de las empleadas domésticas sin retiro	86
• Características de la vivienda	87
■ Características de las viviendas de las empleadas con retiro y las desocupadas	87
■ Características de las viviendas de las empleadas sin retiro y características del hogar para los cuales trabajan	90
Respuestas institucionales	93
• Organizaciones de trabajadoras domésticas	96
• Iniciativas del sector privado	97
• Cooperación Internacional	97
Conclusiones	99
Recomendaciones	101
Futuras líneas de investigación	104
Siglas y Acrónimos	105
Bibliografía	106
Anexos	107
■ Anexo I	109
■ Anexo II	110
■ Anexo III • Cuadros del análisis	112



Presentación

Pocas veces en el ámbito de las políticas públicas se encuentra una oportunidad tan clara de mejorar la vida de un número importante de personas a través de un giro estratégico de timón. Giro estratégico que, además, ni siquiera requiere de una erogación significativa de recursos por parte del estado, ni de desgates riesgosos en términos de gobernabilidad. Más de 200 mil personas trabajan como empleadas domésticas en Paraguay y decimos empleadas domésticas, ya que el 92% son mujeres. Todas viven diariamente condiciones laborales, legales y hasta de cobertura de salud discriminatorias que podrían ser remediadas a través de la revisión desde una mirada de derechos de la legislación que regula su trabajo.

Para el UNFPA este no es un tema menor, lo consideramos un dilema social relevante para el Paraguay. El trabajo doméstico representa la tercera fuente de ingreso más importante para las mujeres del país, prácticamente 1 mujer trabajadora de cada 5 es empleada doméstica. El impacto positivo que podría darse al mejorar sus precarias condiciones laborales es difícil de cuantificar, pero a la vez fácil de entender. Basta imaginar las oportunidades que se abrirían para la vida de estas mujeres y la de sus familias.

Por supuesto que existen barreras. La principal es una cultura arraigada que desvaloriza sistemáticamente el trabajo en el hogar, al calificarlo como del “ámbito privado”. Esto lleva a sostener formas de pensar y actuar paradójicas en término de valores. Por una parte, se reconoce que para que las cabezas de familia puedan progresar laboralmente las tareas y cuidados del hogar deben estar garantizadas; pero, por otra, se desconoce el valor de la persona que lo hace posible. Además, como esta dinámica se da en el seno de una familia y no de una empresa, en general la problemática es banalizada e invisibilizada.

Este documento, realizado con recursos del Fondo ODM, explora de forma íntegra la situación del trabajo doméstico remunerado en Paraguay. Gracias a la colaboración entre el UNFPA y la DGEEC, se sirve de nuevos datos disponibles y busca constituirse en un aporte más a este tema sumamente relevante, pero siempre relegado.

Nos encontramos en el mejor momento posible para reavivar este debate. Paraguay ha sido un ejemplo a nivel mundial al dar el paso de ratificar el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos el 7 de mayo del corriente y convertirse así en el 7° país que se compromete con este tema. La oportunidad para que un quinto de las mujeres trabajadoras de nuestro país obtenga un trabajo digno y decente debe ser prioridad de la agenda política del estado.

Manuelita Escobar Argaña
Representante Auxiliar
UNFPA



Resumen

Siguiendo una tendencia similar a la de los países de Latinoamérica, Paraguay no está ajeno a la precarización del trabajo doméstico, donde la incorporación de la mujer al mercado laboral se ha intensificado a partir de la segunda mitad del siglo XX, siendo actualmente el sector terciario el de mayor absorción de la misma. Esta agregación masiva por parte de la población femenina al mercado de trabajo se debe principalmente a factores económicos y sociales, tales como: la acentuación de la pobreza, la urbanización, las migraciones, el envejecimiento de las sociedades, entre otros; donde las condiciones laborales en su mayoría siguen siendo de explotación, discriminación y de desventajas para el género femenino.

Contar con derechos laborales significa tener la posibilidad de elegir libremente un trabajo que garantice condiciones satisfactorias y decorosas; en igualdad de oportunidades, con una remuneración proporcional al trabajo realizado; que asegure como mínimo a todos los trabajadores y trabajadoras un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, en el cual las mujeres tengan condiciones no inferiores a las de los hombres.

Lo anterior puede ser una regla para cualquier tipo de trabajo, menos para el empleo doméstico remunerado. El trabajo doméstico es objeto de una regulación jurídica particular, con un menor reconocimiento de los derechos garantizados como regla general, básica e inderogable, que para el resto de las y los trabajadores.

A pesar de que permite que millones de mujeres y hombres trabajadores puedan salir de sus casas a ganar el sustento diario, delegando la responsabilidad de sus hogares, el trabajo doméstico es informal, discriminado, y poco reconocido y valorado como aporte fundamental a la economía y organización de los hogares.

Estas trabajadoras y trabajadores tienen el compromiso de cuidar a niños, a personas mayores, personas con discapacidad además de realizar tareas de las cuales depende el bienestar de la familia, como la limpieza, la preparación de alimentos, entre otras.

La discriminación en esta ocupación se manifiesta de la siguiente manera: del salario mínimo puede ser deducido hasta el 60% por pagos en especies (incluso las trabajadoras domésticas perciben salarios menores que el de los hombres que desempeñan la misma función); no hay bonificación familiar, la jornada de trabajo es de 12 horas, sin derecho a salario extra, en tanto que el resto de las trabajadoras y los trabajadores tienen jornadas máximas de 8 horas diarias; el aviso previo está diferenciado para facilitar el despido; no hay estabilidad laboral después de diez años de servicio ininterrumpido; y pese a haber conseguido la cobertura del seguro social, aún no se logra acceder a la jubilación ni a una cobertura contra contingencias de largo plazo; por tanto, la misma es parcial e incompleta.

Además de las discriminaciones legales, existen otras que no pueden computarse a cabalidad y se refieren a violaciones, abusos o persecuciones sexuales de los patrones o de los hijos de los patrones.

En Paraguay, más de 230 mil personas trabajan en empleos domésticos, es decir casi el 7,3% de las personas ocupadas, siendo la amplia mayoría, mujeres, en un 92%. El trabajo doméstico representa la tercera ocupación femenina más importante en el país.

Las causas que contribuyen a la necesidad cada vez más imperiosa de contar con este tipo de trabajadoras en el hogar dan cuenta de la incorporación masiva de las mujeres a la fuerza laboral, el envejecimiento de las sociedades, la intensificación del trabajo y la frecuente insuficiencia o carencia de pautas de actuación para facilitar la conciliación de la vida familiar con la vida laboral.

Asumir el desafío de construir sociedades más igualitarias supone desmontar las relaciones sociales de género basadas en el trabajo de las mujeres en las tareas del cuidado y la reproducción, asumiendo y valorando el trabajo doméstico dentro y fuera de la economía del hogar. Se requerirán cambios políticos, legales y culturales para conducir como sociedad la responsabilidad colectiva de garantizar los derechos de estas personas.



I

Introducción

Este trabajo forma parte de las acciones del Programa “Juventud, Capacidades y Oportunidades Económicas para la Inclusión Social¹” y en particular en lo que respecta al tercer efecto directo “Estrategias dirigidas al empleo doméstico juvenil implementadas”. Con la finalidad de ampliar el conocimiento acerca de la situación actual de las personas ocupadas en empleo doméstico en el Paraguay se ha encargado la presente consultoría, para la elaboración de informes técnicos a partir de los datos proporcionados por los módulos incorporados en la Encuesta Permanente de Hogares, EPH.

La invisibilidad de la cual habla el título del presente trabajo tiene varias lecturas; invisibles ante la mirada del Estado, razón por la cual hasta hoy en día se cuenta con una reglamentación insuficiente (las trabajadoras domésticas no tienen una condición jurídica clara en la legislación del trabajo, por tanto se tiende a excluirlas *de facto* de las normativas oficiales y en su cumplimiento); subestimación del trabajo que realizan al no efectuarse en entidades comerciales, ni producir un “activo o valor agregado²”; por trabajar de manera informal (sin protección social completa) y aisladas tras puertas cerradas (dificultades de inspección del trabajo frente a la inviolabilidad del domicilio), sujetas al sentido de justicia de sus empleadores y no a una norma legal aceptada que reconozca su dignidad humana (las necesidades e intereses de las trabajadoras domésticas suelen permanecer ocultas y no llegan a integrarse plenamente en los debates sobre las políticas) y finalmente por ser el motor oculto de la economía paraguaya.

A partir de una exhaustiva exploración de datos se presenta la realidad de las personas que trabajan en el empleo doméstico remunerado desde múltiples facetas. Se revisa en profundidad el marco legal nacional e internacional, los antecedentes que dieron lugar a la incorporación de la mujer en el mercado laboral y en particular en el empleo doméstico y se analiza la información recabada por medio del módulo sobre empleo doméstico remunerado introducido en la EPH del año 2010 y 2011. Como parte del estudio se señala la falta de garantías de derechos y las inequidades existentes en relación a otros empleos y en relación al género.

La importancia y vigencia que la problemática del trabajo doméstico remunerado tiene para el país y sus autoridades queda revelada, entre otras razones, al permitirse la inclusión del mencionado módulo en las encuestas de hogares, posibilitando de esta forma dar a conocer las magnitudes y condiciones de trabajo, seguridad laboral, características sociodemográficas y otros aspectos de este grupo de personas.

Cabe destacar que este estudio es el resultado de diversas etapas consecutivas realizadas entre los años 2009 y 2011. En este periodo se llevó a cabo un análisis de la información disponible en la EPH 2009 y una revisión bibliográfica de la temática a nivel nacional e internacional, lo que en conjunto permitió un esbozo de nuevas preguntas incluidas posteriormente en la encuesta de hogares del 2010.

Luego de probar el nuevo módulo de empleo doméstico remunerado en el cuestionario de la EPH 2010, se adaptaron algunas preguntas testeadas en campo y se diseñó la versión final del módulo. Además, se incrementó el número de casos en la muestra de la EPH, en torno a 500 casos adicionales, a modo de mejorar la captación del fenómeno.

.....

- 1 El programa Conjunto “Oportunidades” para la Juventud, Empleo y Migración, implementado desde 2008, busca atender el empleo doméstico y la migración, esperando incidir en la implementación de una política de Estado que las contemple. Por su parte, incorpora la perspectiva de género de manera transversal, buscando asegurar el tratamiento integral de las diferencias y necesidades específicas entre hombres y mujeres, especialmente las asociadas con las condiciones del empleo doméstico y de la migración insegura (PCO, 2011b).
- 2 No todos los trabajos son considerados como actividades productivas. Productivas son aquellas actividades que están orientadas a la elaboración de bienes o servicios para el mercado. No se contempla, por tanto, aquella producción que no está estructurada a través de las relaciones mercantiles.

Recolectados los datos de la edición 2010 de la encuesta, se revisó la consistencia de las respuestas en cada pregunta del módulo y se definió una nueva versión del módulo para la encuesta del 2011. Cabe destacar que es un gran logro haber mantenido el módulo por dos años consecutivos, pues de esta forma pueden comenzar a construirse tendencias, además de haber contribuido en la formulación de preguntas de derechos laborales en la captación de información de la EPH.

Todo el proceso mencionado puso a disposición un nuevo set de variables que proporciona valiosa información para sensibilizar a la sociedad paraguaya y a sus autoridades. Se espera que el presente documento se constituya en un instrumento para pasar del diagnóstico a la toma de decisiones, planeación y formulación de políticas, planes y proyectos que por medio de sus intervenciones garanticen el cumplimiento de los derechos de estas trabajadoras.

El informe se estructura de la siguiente manera:

Se inicia con un **abordaje metodológico y conceptual** que permite el adecuado encuadre técnico y sirve para la comprensión de los alcances de la información.

Posteriormente, se presentan los **antecedentes del trabajo doméstico en el Paraguay** y una **revisión de la legislación nacional e internacional** en la materia, todo esto a modo de sentar las bases mínimas para el siguiente capítulo que incorpora un **análisis del mercado laboral con enfoque de género**.

Los puntos expuestos pretenden ser exploratorios del contexto que se aborda en la sección de **análisis de las características y condiciones del trabajo doméstico remunerado**, la cual pone especial énfasis en la magnitud del fenómeno, sus características, y en la brecha que separa a la legislación de la realidad nacional. Todo esto a partir de la información captada por medio de la EPH 2010 y 2011.

El trabajo finaliza exponiendo las **respuestas institucionales** y los **principales hallazgos, conclusiones y recomendaciones**.



II

**Aspectos
metodológicos**

Este apartado expone las especificaciones técnicas y metodológicas tenidas en cuenta en el abordaje de cada capítulo y advierte las limitaciones que permiten un adecuado encuadre de la temática.

Los recuadros de texto empleados a lo largo del documento se constituyen en citas que aportan a la discusión o consideraciones especiales y sobre las cuales se quiere llamar la atención en la lectura.

Capítulo conceptual: En el ámbito laboral y específicamente en trabajo doméstico se cuenta con una amplia gama de conceptos y definiciones. No obstante, en el presente documento solo son presentados aquellos que se consideran coherentes con el enfoque de este informe. En ocasiones se utilizan términos en carácter de sinónimos a modo de no crear repeticiones en la redacción. Estos serán debidamente especificados.

Capítulo de antecedentes: Los antecedentes del trabajo doméstico en el Paraguay se presentan de manera introductoria al fenómeno. Para ello se recurre a documentaciones bibliográficas nacionales e internacionales, pudiendo estas tener un abordaje metodológico cualitativo o cuantitativo, cualquiera sea el caso se comenta la fuente.

Capítulo de marco legal: La exposición de la legislación se hace siguiendo el orden jerárquico de las normativas expresadas en la Constitución Nacional, la cual establece la prelación de las leyes según lo establecido en su artículo 137 “De la supremacía de la Constitución”. Esta, los tratados, convenios y acuerdos internacionales aprobados y ratificados, las leyes dictadas por el Congreso y otras disposiciones jurídicas de inferior jerarquía, sancionadas en consecuencia, integran el derecho positivo nacional en el orden enunciado. Cabe destacar que gran parte de la legislación nacional continúa la línea de los mandatos internacionales, pero como ya se mencionó, rige el orden expuesto.

Para cumplir con lo antes referido se realiza un análisis piramidal de tipo kelseniano, incluyendo en la punta de la pirámide a la Constitución Nacional y por debajo de ella a los mandatos internacionales y otras legislaciones nacionales de menor tenor.



Lo arriba presentado se traduce de manera específica en las normativas que atienden el tema abordado y son las que se citan a continuación;

- Constitución Nacional (1992).
- Convenio 189 de la OIT, Del trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011).

- Código del Trabajo (Ley 496/95).
- Política de Población (2005).
- Plan Estratégico Económico y Social (PEES 2008-2013).
- Propuesta de Política Pública para el Desarrollo Social (PPDS 2010-2020).
- Política de Empleo Juvenil (Decreto MJT 8620/12) y Plan Nacional de Empleo Juvenil (2011-2020).
- Anteproyecto de Ley de trabajo doméstico (2011).

Con esto se pretende evaluar la presencia y tratamiento del tema investigado en las legislaciones nacionales y dar cuenta de la relevancia de la materia para el Estado y la agenda pública.

Capítulo de incorporación de la mujer al mercado laboral: este apartado integra una breve descripción de los principales indicadores del mercado laboral por sexo. Con esto se pretende dar luces sobre la incorporación de la mujer al mundo del trabajo y los aspectos que determinan que esta sea más vulnerable en temas como inserción en determinados sectores, percepción de salario y protección social, frente a sus pares masculinos.

Capítulo de características y condiciones del trabajo doméstico remunerado: en el capítulo central de análisis del trabajo doméstico, a partir de la información disponible en la EPH, se debe contemplar que la encuesta capta las dos formas de trabajo doméstico remunerado, con retiro y sin retiro. En términos metodológicos, en el primer caso las trabajadoras son registradas en sus propios hogares, es decir, corresponde a personas que al momento de la entrevista estaban ocupadas y se dedicaban al empleo doméstico.

Por otro lado, las trabajadoras domésticas sin retiro son captadas por la EPH cuando se investiga la relación de parentesco de los miembros con el jefe de hogar y, en tal caso, se reporta que dicha relación es de empleada doméstica. En este sentido, la incorporación más novedosa de la encuesta es el registro de los arreglos familiares y las condiciones de la vivienda de las personas que se encuentran en su lugar de trabajo, pues otros aspectos que hacen referencia a las características del hogar donde trabajan ya son captadas por la EPH en sus diversos módulos.

En síntesis, se considera empleada doméstica remunerada a aquella persona de sexo femenino o masculino que al momento de la entrevista de la EPH, se encontraba ocupada y reportaba como actividad económica principal el empleo doméstico (para empleadas con retiro) y a quienes cuya relación de parentesco con el jefe de hogar entrevistado es de empleada doméstica (para empleadas sin retiro).

El bajo número de casos muestrales de hombres dedicados al empleo doméstico no permite realizar desagregaciones por sexo. No obstante se ha optado por no excluir a los hombres del análisis a modo de dar a conocer, en todo momento, la magnitud del fenómeno. Como ya lo anticipáramos y a razón de que la amplia mayoría del universo en el empleo doméstico está conformado por mujeres, un 92%, se emplea el femenino genérico clásico, en la comprensión de que incluye a ambos sexos.

Se deja para futuras investigaciones realizar un abordaje de quienes contratan a empleadas domésticas, a modo de identificar al grupo al cual habría que concientizar de la importancia de la garantía de los derechos laborales así como del trato humano con sus empleadas. Así como establecer patrones de comparación entre las características personales y condiciones laborales de las trabajadoras domésticas en relación al total de personas ocupadas, con enfoque de género.

Este documento se limita a analizar las condiciones en las que se desarrolla el empleo doméstico “remunerado”, dejando de lado ciertas actividades que son consideradas tareas domésticas,

pero que bajo ciertos criterios no se remuneraran al menos económicamente. Ejemplos de estas situaciones son: las tareas del hogar realizadas por algún integrante de la familia o pariente, las amas de casa³, o las ocasiones en las que el trabajo es realizado por niñas, niños o adolescentes, confiados por sus padres o madres a miembros de la familia más adinerados o con un nivel de educación superior para que les cuiden (y, en teoría, también para que les eduquen, con la esperanza de darles una vida mejor), práctica habitualmente conocida como “criadazgo”⁴. Siempre que se use el término empleada o trabajadora doméstica se está haciendo alusión tácitamente a las remuneradas, en casos puede omitirse la palabra “remunerados” a modo de no sobrecargar la redacción.

Otro grupo que por definición queda excluido, pero que por sus características es bastante similar al de trabajo doméstico remunerado, lo constituyen las personas que realizan tareas de limpieza en casa de terceros, contratadas por medio de compañías que ofrecen servicios de limpieza. Tampoco se pudo abordar la realización de este trabajo por parte de personas indígenas.

Por otro lado, la fuente de información no permite conocer cuáles son las tareas que mayormente realizan las empleadas domésticas, ni realizar una estimación del trabajo forzoso al que pudieran estar sometidas, menos aún posibilita abordar el tema de explotación, acoso, abusos y violencia física, verbal o sexual.

Otra aclaración que vale la pena resaltar, es que dentro de los sectores económicos (primario, secundario y terciario) y ramas de actividad, el trabajo doméstico no es considerado como una categoría particular, ya que se encuentra incluido en el sector terciario en la categoría “Servicios comunales, sociales y personales”.

Dado que Paraguay es un país de mayor emigración que inmigración, el abordaje del fenómeno de trabajadoras domésticas migrantes se hace desde la perspectiva de migración internacional y se presenta un recuento de las trabajadoras domésticas con migración interna. En el primer caso no se cuenta con suficiente información que profundice acerca de las características que este hecho tiene al cambiar de país, ni aspectos como trata de personas destinadas al empleo doméstico.

No se podrán conocer aspectos más internos de esta relación laboral como ser el respeto a la privacidad de la empleada doméstica, discriminaciones más allá de las legales y las condiciones de alojamiento y calidad de la alimentación proporcionada por el o la empleadora⁵, temas que podrían abordarse a partir de un enfoque cualitativo y que revela la percepción de las trabajadoras acerca del bienestar en su lugar de trabajo, así como también desde una mirada de los empleadores que imponen determinadas prácticas.

Como ya se mencionó, la fuente de datos empleada a lo largo de este informe corresponde a la Encuesta Permanente de Hogares en su edición del año 2010 y 2011, llevada a cabo por la Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos (DGEEC). Los datos de la EPH de ambos años fueron levantados entre los meses de octubre a diciembre, con una cobertura geográfica nacional dividida en áreas (urbana, rural) y en dominios (Asunción, Central, Resto urbano y Resto rural). La información es representativa a nivel de Asunción y en los departamentos de San Pedro, Ca-

.....
3 En Paraguay existen dos organizaciones que las nuclean, la Unión de Amas de Casa del Paraguay y la Asociación de Amas de Casa. Los objetivos de estas organizaciones están orientados a mejorar la condición social de las amas de casa, lograr su reconocimiento como trabajadoras, los beneficios que tienen como tales, y la defensa de sus derechos como consumidoras (Román & Soto, 1996).

4 La EPH no permite captar directamente esta categoría, pues se trata de ciertos integrantes del hogar (por lo general sobrinos/sobrinas, ahijadas/ahijados o no parientes) que realizan tareas domésticas al interior del hogar. Para conocer más acerca de este fenómeno recurrir a informe de trabajo infantil en el Paraguay.

5 Habitación privada, segura, ventilada, higiénica, amueblada, con luz eléctrica y agua corriente para uso personal (preferentemente con acceso a baño y ducha), y comidas regulares, suficientes, sanas, nutritivas y de buena calidad.

aguazú, Itapúa, Alto Paraná y Central. El tamaño de la muestra fue de aproximadamente 5.000 hogares en cada encuesta.

La metodología de este trabajo es cuantitativa, descriptiva y comparativa, de corte transversal y a partir de datos secundarios.

El método de análisis del presente informe no exige el planteamiento de una hipótesis, pues se encarga de describir una realidad a partir de la fuente de datos mencionada. No obstante, se pone particular énfasis en mostrar que el trabajo doméstico es objeto de una regulación jurídica particular y que esta especificidad implica un menor reconocimiento de los derechos garantizados como regla general, básica e inderogable para el resto de los trabajadores.

Para presentar la información se han creado subcapítulos temáticos que dan cuenta de la ubicación geográfica en la que mayormente se desarrolla este empleo; las características sociodemográficas incluyendo temas de salud y educación; *laborales* con aspectos como horas trabajadas, salario percibido, tipo de contratación, entre otros; y de *vivienda* que incorpora los principales indicadores de habitabilidad de las casas donde residen las personas dedicadas al empleo doméstico, como ser el hacinamiento, los materiales de construcción de la vivienda, el acceso a servicios básicos y la disponibilidad de bienes.

El análisis del trabajo doméstico remunerado se presenta, siempre que el número de casos en la muestra lo permita⁶, desagregado según sea este con o sin retiro, a modo de evidenciar si existen diferencias entre ambas modalidades y de qué tipo.

Para una mejor interpretación de la realidad presentada se hace uso de cuadros y gráficos que otorgan una representación visual de la información.

A modo de conclusión se expresan los principales hallazgos del estudio y las recomendaciones que surjan de los vacíos, tanto legales como técnicos y temáticos, encontrados.

La información complementaria se traslada al Anexo del documento. Cabe destacar que, a raíz de las modificaciones realizadas en los módulos de trabajo doméstico en las encuestas aquí estudiadas, en el Anexo II se incluye un cuadro con las variables disponibles en cada EPH y se señalan las incorporadas a los módulos del cuestionario de la encuesta como producto del esfuerzo realizado por el Programa Conjunto Oportunidades.

.....
6 Al menos 25 casos por categoría.



III

Marco conceptual

Dependiendo de la disciplina que analice la temática pueden encontrarse diferentes definiciones. Antes de abordarlas, es importante destacar que han dejado de utilizarse términos peyorativos como “sirviente o muchacha”, y han sido reemplazados por el concepto de trabajadora, que semánticamente reconoce derechos.

Un rasgo fundamental y definitorio del trabajo doméstico es que se realiza en el hogar. Así, según el artículo 150 del Código del Trabajo, no se aplicarán las disposiciones de trabajo doméstico a las trabajadoras domésticas que:

- a) presten servicios en hoteles, fondas, bares, sanatorios u otros establecimientos comerciales análogos;
- b) además de las labores especificadas en el artículo anterior, desempeñan otras propias de la industria o comercio a que se dedique el empleador; y
- c) realizan sus servicios en forma independiente y con sus propios elementos.

Dicho lo anterior, el artículo 148 del mencionado Código, define a **trabajadoras domésticas** como *“las personas de uno u otro sexo que desempeñan en forma habitual las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación particular”*.

Son consideradas trabajadoras domésticas, además:

- 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.

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

Por su parte, en el Informe sobre los Derechos Humanos en Paraguay (1996) se expone una clasificación del trabajo categorizándolo en:

- Ejecución: que está dirigido a la manipulación de objetos para aumentar su utilidad (limpieza, alimentación, vestido, etc.);
- Gestión: gerenciamiento, delegación de funciones de ejecución, y otras; y
- Socialización y atención afectiva: dirigidas al cuidado no material de quienes integran una familia (Durán: 1986, 51-54, citado en Román & Soto, 1996).

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

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

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

(OIT, 2010, pág. 17)

Al estudiar las características económicas de la población y dentro de estas a la Población Económicamente Activa (PEA) se encuentra que las personas dedicadas al trabajo doméstico se definen en dos categorías:

- en la rama de actividad económica de servicios comunales, sociales y personales, y
- en la clasificación de ocupaciones dentro de la categoría de trabajadores en servicios.

Clasificación Paraguaya de Ocupaciones (CPO)⁷

Se reconoce al trabajo doméstico dentro del grupo 5 que hace referencia a las trabajadoras y los trabajadores de servicios y vendedores de comercios y mercados. Abarcan dos categorías esenciales:

1. Las personas que se dedican a los cuidados personales y afines, que incluyen cuidadores de niños, y aquellas que prestan servicios personales a domicilio (subgrupo 513).

El grupo primario 5131 define a las niñeras y celadoras infantiles, como las personas encargadas de cuidar a los niños de sus empleadores y vigilarlos durante sus actividades cotidianas, y considera que entre sus tareas figuran las siguientes:

- a) ayudar a niñas y niños a bañarse, vestirse y comer;
 - b) conducir a niñas y niños hasta y desde la escuela o llevarles a pasear o recrearse;
 - c) jugar con niñas y niños o entretenerles contándoles o leyendo cuentos;
 - d) mantener en orden sus dormitorios y lugares de juego;
 - e) cuidar o vigilar a los escolares durante los recreos, el almuerzo y otras pausas;
 - f) acompañar y cuidar a niñas y niños durante paseos, excursiones, visitas a museos y actividades similares;
 - g) desempeñar tareas afines y supervisar a otros trabajadores.
2. Los ayudantes de enfermería a domicilio (grupo 5133) se ocupan de diversas necesidades y del cuidado individual de personas que requieren tal ayuda en sus propios hogares a causa de trastornos físicos, orgánicos o nerviosos, de invalidez o de su avanzada edad. Las tareas de esta categoría incluyen:
 - a) ayudar a que las personas se acuesten o se levanten de la cama y se vistan como convenga;
 - b) cambiar la ropa de cama y ayudar a las personas a bañarse o asearse;
 - c) servir comidas de preparación propia o ajena y ayudar a comer a las personas que necesiten tal ayuda;
 - d) administrar los medicamentos recetados o velar por que sean tomados o aplicados oportunamente;

.....
7 Se desprende de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO).

- e) vigilar toda señal o indicio de deterioración de la salud del paciente e informar al médico o al servicio social pertinente;
- f) desempeñar tareas fines y supervisar a otros trabajadores.

El subgrupo 913 se refiere con carácter específico al personal doméstico y afines, limpiadores, lavaderos y planchadores. Abarca los hogares, hoteles, hospitales y otros establecimientos, así como diversos vehículos para mantener limpias las instalaciones. En el grupo primario 9131, el personal doméstico y los limpiadores se encargan de: lavar, planchar y cuidar ropa de cama y similar; comprar provisiones y otros artículos para el hogar; preparar y cocinar alimentos; servir las comidas, y efectúa otras faenas domésticas.

Sus tareas incluyen lo siguiente:

- a) barrer o limpiar con máquina aspiradora: limpiar o lavar y encerar suelos, puertas, ventanas, muebles y diversos objetos;
- b) lavar, planchar y remendar ropa de cama, de mesa y otra ropa del ajuar de las casas o de uso personal;
- c) lavar vajilla;
- d) preparar, cocinar y servir comidas y bebidas;
- e) comprar alimentos y diversos artículos de uso doméstico;
- f) desempeñar tareas afines y supervisar a otros trabajadores.

El Convenio 189 de la OIT, designa como **trabajo doméstico** al que se realiza en un hogar u hogares o para los mismos. La expresión **trabajador doméstico** se refiere a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo (Art. 1).

Asimismo el Convenio en cuestión aclara que una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajadora doméstica.

Respecto a lo anterior, en la 99ª Conferencia Internacional del Trabajo se consideró a una **trabajadora o empleada doméstica** como *“toda persona ocupada en un trabajo doméstico, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, a cambio de una remuneración”*.

El Anteproyecto de Ley del Trabajo Doméstico, por su parte, considera que el **trabajo doméstico** es el que *“presta una persona en las tareas inherentes al hogar, en forma dependiente y remunerada, en un hogar u hogares, o para los mismos, cualquiera haya sido la modalidad de contratación o la denominación que las partes del contrato otorguen a la relación”* (Art. 2).

El mismo delimita las actividades que serán consideradas dentro de la categoría de trabajo doméstico, pudiendo ser desempeñadas de forma exclusiva o combinada, siendo estas la limpieza general del hogar, lavado y planchado de ropa, cuidado de niños (que no implique la educación formal de los mismos), la elaboración de comida para consumo exclusivo de los miembros del hogar y el cuidado de personas adultas mayores, personas con discapacidad, y/o enfermos siempre que las responsabilidades no conlleven tareas paramédicas, limpieza o aseo, sino el mero acompañamiento en el marco del hogar. (Art. 3).

Cabe señalar que en el presente documento los términos empleada y trabajadora son utilizados en carácter de sinónimos.

Respecto a la edad de las personas dedicadas al empleo doméstico remunerado cabe señalar que el Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo (1973), ratificado por Pa-

raguay por Ley 2332/2003, establece que en el país la edad mínima de admisión al empleo es de catorce años y que la edad mínima para todo tipo de empleo o trabajo, que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, no deberá ser inferior a dieciocho años.

Sumado a lo anterior, el Convenio 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil (OIT, 1999), ratificado por Paraguay por medio de la Ley 1657/2001⁸ y reglamentado por Decreto 4951/2005 del Poder Ejecutivo, expone el Listado Nacional de Trabajo Infantil Peligroso (trabajos que pueden dañar la salud, la seguridad o la moralidad de niñas, niños y adolescentes). El listado consta de 26 tareas peligrosas entre las cuales la número 22 hace referencia al trabajo infantil doméstico y al criadazgo, por lo tanto, el trabajo doméstico no está permitido para menores de 18 años.

Lo expuesto guarda relación con el impedimento que puede significar para una niña, un niño o adolescente la realización de trabajos domésticos en relación a la asistencia a la escuela o, como ya se mencionó, ocasionarle daños en la salud.

Cabe destacar que no se ha encontrado una definición nacional de **empleador doméstico**, pudiendo tratarse, según la legislación internacional, de una persona individual o de una familia (OIT, 2010). No obstante, sí se aclara, en el artículo 153 del Código del Trabajo cuáles son las obligaciones del empleador para con el trabajador doméstico:

- a) tratarlo con la debida consideración, absteniéndose de maltratarlo de palabra o de hecho;
- b) suministrarle, salvo convenio expreso en contrario, alimentos en cantidad y calidad convenientes y, para los que presten servicios sin retiro, habitación decorosa, en relación con las normas generales y la situación del empleador;
- c) en caso de enfermedad que no sea crónica, proporcionarle la primera asistencia indispensable;
- d) darle oportunidad para que asista a las escuelas nocturnas; y
- e) en caso de muerte, darle decorosa sepultura,
- f) pagarles el aguinaldo (o décimo tercer salario) correspondiente⁹; y,
- g) otorgar licencia pre y post natal a las mujeres embarazadas.

Estos dos últimos ítems fueron logros incluidos en la Ley 496 de 1995, por la cual se modifica parcialmente el Código del Trabajo, como se detallará en el marco legal.

.....
8 “Que aprueba el Convenio 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación y la Recomendación 190”.

9 El aguinaldo se calcula dividiendo entre 12 todo lo que el trabajador haya recibido como remuneración durante el año (arts. 153 inc. F, 243 y 244 del Código del Trabajo).



IV

Antecedentes

Para situar el contexto actual del trabajo doméstico se debe realizar una visión retrospectiva en la historia de la humanidad, asentando esta labor en la esclavitud, en el colonialismo y en otras formas de servidumbre, donde parte de los sectores poblacionales más empobrecidos realizaban actividades domésticas para terceros, siendo estas recompensadas a través de ciertos beneficios, como ser la vivienda, la alimentación, la vestimenta, entre otros. Históricamente, a partir de la división sexual del trabajo, la mujer fue la encargada de realizar las labores domésticas y de crianza, comenzando así a cimentarse las bases de las condiciones de subordinación, sometimiento y precariedad arraigadas en la evolución de estas labores (López, V; Soto, L; Valiente, H., 2005).

En el Paraguay se vivió un proceso semejante al mencionado anteriormente, en el cual la necesidad de domesticación de la mano de obra esclava en el periodo prehispánico se constituyó en prácticas sociales e institucionales que precedieron al trabajo doméstico que se conoce en la actualidad. Sometidos a la brutalidad de las imposiciones españolas, los pueblos indígenas se enfrentaban buscando la resistencia al avasallamiento español; pese a esta situación, los colonos capturaban a indígenas, principalmente mujeres, niñas y niños, tomándoles como esclavos a su servicio, correspondiéndoles un aval legal a estas prácticas denominadas *encomienda*, *mita* o *yanaconato*¹⁰ (op cit.).

Según los antecedentes presentados en el informe de Trabajo doméstico remunerado en Paraguay (op cit.) el esclavo debía servir a su amo sin limitación de tiempo, gozando solamente de descanso dominical. Otra forma de sometimiento de la mano de obra era el realizado con las y los adolescentes indígenas, a quienes se les prometía educación a través del trabajo y enseñanza de la lengua castellana a cambio de la realización de las labores domésticas en las casonas.

La Declaración de la libertad de vientres¹¹ en 1842, y la consecuente prohibición de la comercialización internacional de esclavos pueden considerarse como legítimos avances respecto al sometimiento ejercido durante los periodos de esclavitud. Esta Declaración establecía que hijas e hijos de esclavas nacidos a partir de 1843 serían considerados libertos, no obstante, los varones hasta los 25 años de edad aun debían servir a sus patrones y las mujeres hasta los 24 años de edad.

La esclavitud en Paraguay fue abolida por Decreto del 2 de octubre de 1869, este decreto vino a abolir absolutamente tan oprobioso sistema de explotación humana, “*con posterioridad al fin de la esclavitud en Paraguay, se produce una transformación de las viejas instituciones y prácticas coloniales hispánicas en materia de trabajo doméstico en nuevas figuras e instituciones del derecho republicano, aunque en esencia se regularan las mismas relaciones de poder y subordinación*” (López, V; Soto, L; Valiente, H., 2005, pág. 87).

Luego de la extinción de la esclavitud comienzan a promulgarse leyes de regulación para algunos sectores laborales. Durante el Gobierno del General Bernardino Caballero se sanciona el *Reglamento para el Servicio Doméstico*¹², vigente hasta 1903, en que fue parcialmente derogado. La Ley del 8 de julio de 1884, establecía que el empleador tenía la obligación de proporcionar ali-

.....

10 “La encomienda era una institución jurídica y social que regulaba las relaciones de explotación de mano de obra entre los señores españoles y los vasallos indígenas. La mita fue la institución que rigió el trabajo obligatorio de los indígenas libres” [...] “La encomienda de yanacóna o yanacónato era una servidumbre que se aplicaba a todos los indígenas capturados sin importar el sexo ni la edad, era de por vida y la condición servil se transmitía hereditariamente. En Paraguay los yanacónas fueron totalmente destinados al servicio doméstico en la casa de sus patrones (López, V; Soto, L; Valiente, H., 2005).

11 La libertad de vientres fue un principio jurídico que se implantó en el siglo XIX en las nuevas naciones americanas y en España como parte del proceso que condujo a la abolición de la esclavitud. Consistía en otorgar la libertad a los hijos nacidos de esclavas. Hasta la aplicación de este precepto, el hijo nacido de un esclavo pasaba a formar parte del patrimonio del propietario de su madre. Una vez terminada la esclavitud el principio cayó en desuso por causa de su propia naturaleza temporal. En Paraguay, el 24 de noviembre del año 1842 se decretó la libertad de vientres. Se prohibió por la misma ley el tráfico de esclavos, tendiéndose con estas medidas a la eliminación progresiva de la esclavitud.

12 Fue la segunda regulación legal laboral, la primera, había sido establecida unos días antes para changadores de los puertos.

mentación y vivienda durante el servicio provisto por la empleada doméstica, sin embargo, no mencionaban entre los deberes del patrón el pago de salario. El reglamento no fijaba salarios mínimos ni jornadas máximas de trabajo, pero sí establecía un registro municipal y obligaba al empleado a contar con una libreta personal de trabajo para determinadas actividades laborales, con datos sobre nacionalidad, nombre, edad, estado civil y clase de ocupación del sirviente, y nombre y domicilio del empleador, estableciéndose de esta forma un registro de trabajadoras domésticas.

Lo expuesto hasta aquí denota que desde los inicios de la esclavitud y posteriormente con la reglamentación del servicio doméstico se carece, de garantías, regulaciones y derechos para las trabajadoras domésticas, al no delimitarse las horas de trabajo, retribución, días de descanso, entre otros aspectos necesarios para la garantía del derecho (PCO, 2011a).

Posterior a la Ley de 1884, se dieron avances en materia laboral pero que no afectaron al empleo doméstico. Específicamente se establecieron mayores regulaciones en otras áreas laborales como ser la declaración del feriado dominical obligatorio para todo el país (Ley 242 de 7 de julio de 1917), el cual no regía para las trabajadoras domésticas; se reguló la jornada laboral, siendo esta de 8 horas diarias y 48 horas semanales, así como también medidas para el trabajo de mujeres, niñas y niños, la asistencia por maternidad, la asistencia sanitaria, entre otros (Decreto-Ley 2303 del 24 de junio de 1936).

En esta misma línea, Rivarola en Trabajo doméstico remunerado en Paraguay (2005), destaca que entre 1885 y 1888, las trabajadoras del servicio doméstico percibían la mitad o hasta cinco veces menos del salario de los hombres que realizaban otros trabajos similares como jardinería o choferes.

El Código Laboral de 1961 considera el trabajo doméstico con especificidades diferenciadas a las demás áreas de trabajo. De acuerdo a este Código se establece como trabajador doméstico a:

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

Dentro de las disposiciones del mencionado Código se contemplaba la contratación de trabajadoras domésticas sin necesidad de contar con un contrato escrito (art. 45 inc. a); por otra parte, el mismo no estipulaba la retribución del salario mínimo a los prestadores del servicio doméstico, tampoco la duración de la jornada laboral ni los días de descanso. Además, se encontraban exceptuados del derecho a la seguridad social, como ocurría hasta hace poco tiempo.

Por otra parte, con la sanción del Código del Menor (Ley 903/81), se contemplaban ciertas normativas que debían regir para menores de 18 años, complementando al Código Laboral vigente de la época (1961), principalmente en el establecimiento de la edad mínima para la contratación de una trabajadora doméstica (15 años de edad, art. 190), la correspondencia de un descanso absoluto de diez horas y de medio día por cada semana laboral concluida (art. 193 inc. c), las vacaciones anuales pagas (art. 197) y la obligación de contar con un registro laboral de menores, entre otras disposiciones.

El trabajo doméstico *“prevalece su origen más antiguo en el ordenamiento legislativo, ya que el sistema de contratación de estos trabajadores se remonta en el tiempo mucho más que los obreros industriales cuyo desenvolvimiento constituye un fenómeno de los dos últimos siglos. El servicio doméstico no ha evolucionado sino muy lentamente, en tanto que el trabajo industrial ha experi-*

mentado en poco tiempo un extraordinario desarrollo” (Cabanellas, 1988: p. 101 citado en Pereira, Valiente, 2007).

Con este breve recuento histórico del trabajo doméstico en el país, se podría pensar que la falta de garantía de derechos para este grupo de trabajadoras se da a raíz de que en sus inicios no haya sido considerado como un empleo, y por haber pasado de ser una labor infravalorada, normalmente realizada por mujeres en el hogar, a otra también realizada por una mujer, pero a la cual se le debe una remuneración con el nivel de reconocimiento de la anterior, es decir, escaso.

En muchos casos la participación activa de las personas con responsabilidades familiares en el mercado de trabajo está supeditada a la presencia de trabajadoras domésticas en sus hogares. En las sociedades modernas genera un gran desequilibrio el hecho de que las tareas del hogar recaigan solo o principalmente sobre las mujeres, cuando en simultáneo ellas han ingresado masivamente al empleo remunerado y enfrentan la doble jornada laboral y la falta de reconocimiento de sus aportes.

Por lo expuesto, se pretende ir más allá de la descripción y ahondar en perspectivas futuras de garantía total de derechos, eliminando la subestimación, la explotación, mala remuneración y desprotección a causa de la falta de reglamentación adecuada.



v

**Marco legal nacional
y Normativa internacional**

Este apartado examina de forma integral la legislación nacional y los convenios y tratados internacionales ratificados por Paraguay a fin de atender y garantizar los derechos de las personas trabajadoras domésticas en el país.

Se deja en el anexo del documento un listado de los principales convenios y tratados sobre Derechos Humanos ratificados por el Paraguay, en el entendido de que el trabajo doméstico remunerado se encuentra dentro del ámbito de protecciones y garantías del derecho laboral, y este en la concepción de derechos humanos (Anexo I). Asimismo, se incluye en el mismo anexo una síntesis de las diferenciaciones legales específicas para el trabajo doméstico en los países miembros del MERCOSUR, a modo de visualizar la condición del Paraguay en materia legal frente a los países de la región.

“El tema del servicio doméstico –históricamente– ha sido muy poco tratado por estudiosos del derecho. Irritantes e inadmisibles discriminaciones, la escasa valoración social conferida a la actividad y el supuesto irrelevante aporte social del colectivo conformado por los prestadores del servicio, han servido de excusa para tan injusto abandono” (Altamirano, 2002: p. 1 citado por Pereira, Valiente, 2007).

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

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

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

“Todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas. La ley protegerá el trabajo en todas sus formas, y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables” (Art. 86, pág. 18).

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

El artículo 91 De las jornadas de trabajo y de descanso es claro al referirse a:

“La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, diurnas, salvo las legalmente establecidas por motivos especiales. La ley fijará jornadas más favorables para las tareas insalubres, peligrosas, penosas, nocturnas o las que se desarrollen en turnos continuos rotativos. Los descansos y las vacaciones anuales serán remunerados conforme con la ley” (pág. 19).

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

“Cuando los trabajadores domésticos se hallan alojados en el domicilio de su empleador, existe entre el trabajo y el hogar una zona gris que puede impedir que la legislación sobre las horas de trabajo logre su objetivo principal: reducir las largas jornadas de trabajo. Estos trabajadores deben estar disponibles para trabajar durante largos períodos e incluso a veces de forma continua” (OIT, 2010 pág. 60).

Por su parte, también contempla la retribución del trabajo en la que *“el trabajador tiene derecho a disfrutar de una remuneración que le asegure, a él y a su familia, una existencia libre y digna”*, aclara además que *“La ley consagrará el salario vital mínimo, el aguinaldo anual, la bonificación familiar¹³, el reconocimiento de un salario superior al básico por horas de trabajo insalubre o riesgoso, y las horas extraordinarias, nocturnas y en días feriados. Corresponde, básicamente, igual salario por igual trabajo”* (Art. 92, pág. 19).

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

“El sistema obligatorio e integral de seguridad social para el trabajador dependiente y su familia será establecido por la ley. Se promoverá su extensión a todos los sectores de la población. Los servicios del sistema de seguridad social podrán ser públicos, privados o mixtos, y en todos los casos estarán supervisados por el Estado. Los recursos financieros de los seguros sociales no serán desviados de sus fines específicos y; estarán disponibles para este objetivo, sin perjuicio de las inversiones lucrativas que puedan acrecentar su patrimonio” (pág. 20).

En el marco internacional, los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo son los que rigen los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Algunos convenios establecen expresamente que se aplican a los trabajadores domésticos¹⁴.

A continuación se describe el más reciente y exhaustivo, el **Convenio 189¹⁵ de la OIT (2011) “Del trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”**, ratificado por el Paraguay en diciembre de 2012¹⁶, el mismo considera cuanto sigue:

.....

13 Un plus de cinco por ciento sobre el salario mínimo por cada hijo menor de 17 años que se encuentre bajo la patria potestad de la trabajadora y cuya educación y crianza dependa de ella (Art. 262 del Código del Trabajo).

14 El Convenio 24 sobre el seguro de enfermedad (industria) (1927) y la Recomendación núm. 79 sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores (1946).

15 Este convenio es el resultado de diversas acciones precedentes como la resolución relativa a las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos en la que se instaba a la adopción de medidas normativas y se reconoce la necesidad urgente de establecer un mínimo de estándares compatibles con el respeto a la dignidad humana para el logro de la justicia social en el sector del empleo doméstico (Conferencia Internacional del Trabajo, 1965), el Programa de Trabajo Decente, la 99.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2010) y la 100.ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2011). En esta última se ha expuesto el punto relativo al trabajo decente para los trabajadores domésticos a fin de que sea objeto de una doble discusión que desemboque en la posible adopción de un convenio complementado por una recomendación.

16 Ley 4819/12 promulgada el 10 de diciembre de 2012 por el Presidente de la República. Con esta medida Paraguay se convierte en el quinto país en ratificar el Convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo, firmado en Ginebra, Suiza, en junio de 2011, sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos. El convenio también fue firmado por Uruguay, Filipinas, Nicaragua y Bolivia. Consultado en <http://www.mjt.gov.py/prensa/2012/noviembre/aplauden-sancion-del-convenio-que-beneficia-a-trabajadoras-domesticas>

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

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

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

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

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

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

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

Cabe resaltar que el Convenio es coherente con otros instrumentos de la OIT, como el Convenio 138 sobre la edad mínima para trabajar (ratificado por Paraguay por Ley 2332/2003), y el Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, también ratificado por el país¹⁷.

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

.....
17 Ley 1657/2001 “Que aprueba el Convenio 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación y la Recomendación 190”.

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

El Código del Trabajo, Ley 213/93, y su posterior modificación, derogación y ampliación a través de la Ley 496/95, establece normas para regular las relaciones entre trabajadores y empleadores, concernientes a la prestación subordinada y retribuida de la actividad laboral (Art. 1)¹⁸. Dedicó un capítulo específico a las trabajadoras domésticas (Capítulo IV del Título Tercero de los Contratos Especiales de Trabajo), considerando para estas condiciones diferenciadas de trabajo en relación a los días de descanso, el salario a percibir, los horarios de trabajo y los beneficios a que pueden acogerse, constituyéndose en una discriminación negativa establecida en la propia Ley¹⁹.

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

Dentro del desempeño de labores domésticas, el Código prevé dos variantes de prestaciones de servicios, siendo estas: con retiro y sin retiro, de acuerdo a la permanencia o no del trabajador doméstico en la casa del empleador durante la semana laboral. Es decir, a la pernoctación, como también se expuso en el marco conceptual (Art. 149).

Una clara discriminación en aspectos legales se presenta en el artículo 150, el cual establece que no se aplicarán las disposiciones especiales en este Capítulo, sino las del contrato de trabajo en general, a las trabajadoras domésticas que presten servicios en hoteles, fondas, bares, sanatorios u otros establecimientos comerciales análogos; a las que además de las labores especificadas en el artículo anterior, desempeñan otras, propias de la industria o comercio a que se dedique el empleador; y, a las trabajadoras domésticas que realizan sus servicios en forma independiente y con sus propios elementos²⁰. En conclusión se tiene que a igual trabajo realizado en diferentes locaciones corresponde diferente aplicación legal.

De acuerdo al Código del Trabajo, el contrato laboral puede ser en forma verbal o escrita (Art. 43), no obstante, para el caso del servicio doméstico, el artículo 44 establece que este puede ser celebrado verbalmente²¹, con lo cual la empleada doméstica queda sin documentación de respaldo que consigne los datos y cláusulas del trabajo²² como lo tendría si contara con un contrato escrito. Tampoco se aclara el tipo de contrato cuando en la relación laboral intermedia una agen-

.....

18 La Ley 496 de 1995 fue aprobada por ambas cámaras del Congreso en 1994 y fue sancionada el 17 de noviembre de ese mismo año. Sin embargo, el presidente de la República Juan Carlos Wasmosy, vetó 17 artículos, incluyendo 6 que hacían referencia a las mujeres, 2 de ellos relacionados al servicio doméstico (los que se refieren a obligaciones del empleador y a la terminación del contrato). Gracias a la presión de varios grupos de mujeres, y en especial del Servicio de Formación y Estudios de la Mujer (SEFEM) con su trabajo de asesoría a parlamentarios/as, casi un año después fue promulgada la ley el 22 de agosto de 1995 (Román & Soto, 1996).

19 Cabe aclarar que en el informe no se hacen juicios de valor sino simplemente se intentan mostrar las diferencias entre los trabajadores en general y las trabajadoras domésticas, y los casos en que estas sufren discriminaciones.

20 Por ejemplo los jardineros que poseen sus propios elementos de trabajo y realizan sus servicios de manera independiente.

21 Esta práctica puede presentar problemas de comprensión pues el empleador puede utilizar un idioma diferente al que el empleado comprende, por ejemplo castellano-guaraní que sería el caso más común en Paraguay al ser un país bilingüe.

22 a) Lugar y fecha de celebración; b) Nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, profesión u oficio, nacionalidad y domicilio de los contratantes; c) Clase de trabajo o servicios que deban prestarse y el lugar o lugares de su prestación; d) Monto, forma y periodo de pago de la remuneración convenida; e) Duración y división de la jornada de trabajo; f) Beneficios que suministre el empleador en forma de habitación, alimentos y uniformes, si el empleador se ha obligado a proporcionarlos y la estima de su valor; g) Las estipulaciones que convengan las partes; y, h) Firma de los contratantes o impresión digital cuando no supiesen o pudiesen firmar, en cuyo caso se hará constar este hecho, firmando otra persona a ruego. En este último caso, se hará ante el Juez de Paz de la Jurisdicción, escribano público o el secretario general del sindicato respectivo, si lo hubiese.

cia de colocación. Cualquiera sea el caso, esta práctica habla de la falta de relación de trabajo formal.

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

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

Para el caso de contrato de los menores de 18 años la ley establece que será necesario el cumplimiento de los siguientes requisitos (artículo 121): a) Presentación del certificado de nacimiento; b) Presentación del certificado anual de capacidad física y mental para el trabajo, expedido por la autoridad sanitaria competente; c) Autorización del representante legal; d) No ser ocupado en empleo peligroso para la vida, la salud o moralidad o que requieran esfuerzos superiores a la capacidad propia de su edad, especificando en leyes o reglamentos; e) Que haya completado la instrucción primaria o que el trabajo no impida la asistencia a la escuela; y, f) Que no trabaje días domingos ni los feriados que la ley señale.

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

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

Si bien este Código es la referencia legal en cuestiones laborales, lo anterior se encuentra en controversia con lo aprobado por el Estado por medio de la Ley 1657/2001 “Que aprueba el Convenio 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación y la Recomendación 190”, específicamente en el artículo 3 inciso d) *“el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños”*. Además, contrarresta al Código de la Niñez y la Adolescencia, (Ley 1680/2001) de jerarquía mayor en temas de niñez y adolescencia (Art. 257) y al Decreto 4951/05 que considera como trabajo infantil peligroso al trabajo nocturno, comprendido entre las 19:00 horas y las 07:00 horas del día siguiente.

Siguiendo la línea anterior, no es extraño encontrar diferencias en la percepción de remuneración. El artículo 151 dispone que la retribución en dinero a las trabajadoras domésticas no podrá ser inferior al 40% del salario mínimo²³ para tareas diversas no especificadas de las zonas del país donde presten servicios. Esto es así, pues se presume que la retribución convencional del trabajador doméstico comprende, además del pago en dinero, el suministro de alimentos y, para los que presten servicios sin retiro, el suministro de habitación (Art. 152).

.....
²³ Al año de este informe el salario mínimo vigente era de 1.658.232 G., por tanto el piso de salario de las trabajadoras domésticas es de 663.293 G. (unos 149 USD a tipo de cambio 4.450 G. por dólar).

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

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

Tampoco se habla de la periodicidad del pago, siendo una de las recomendaciones internacionales la siguiente:

Recomendación 85 de la OIT

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

Estudios previos pusieron de manifiesto que “mediante un salario mínimo como base y no como techo, se aseguraría a las trabajadoras el acceso pleno al sistema de seguridad social (salud y jubilación). El bajo salario no es solamente el mayor inconveniente para el ingreso al Instituto de Previsión Social (IPS), sino que priva de una atención integral de calidad y jubilación” (CDE, 2009).

Además, mencionan que un salario superior desalentaría, en muchos casos, el “trabajo sin retiro o puertas adentro”, condición que hace a una relación de dependencia y sometimiento de la trabajadora con la persona que la emplea. Lo anterior daría como resultado el incremento del “trabajo con retiro”, situación más favorable para la trabajadora pues podrá disfrutar de una vida libre e independiente, (op. cit).

En la región, sólo Bolivia, -a partir de la promulgación de la Ley de la Trabajadora del Hogar- y Brasil²⁴ -desde la reforma constitucional de 1988-, han consagrado el derecho de las trabajadoras domésticas al salario mínimo obligatorio vigente, sin diferenciaciones en razón del tipo de labor²⁵. Argentina²⁶ y Uruguay²⁷ establecen un régimen de salario mínimo obligatorio para el servicio doméstico, diferenciado del salario mínimo general para actividades diversas.

Con respecto al preaviso para rescindir contratos, en el artículo 87 del Código del Trabajo se establece que salvo causas justificadas que ameriten el despido del empleado, para los demás casos se deberá realizar el preaviso correspondiente, conforme al periodo de tiempo trabajado²⁸. No obstante, este no es el caso de las trabajadoras domésticas, para quienes el preaviso (siempre

.....

24 A partir de la vigencia de la Ley 11.324 del 19 de julio de 2006, en Brasil se prohíbe al empleador efectuar descuentos en el salario del/la empleado/a doméstico/a por suministro de alimentación, vestido, higiene o vivienda.

25 La ley boliviana prohíbe el pago en especie.

26 Establece además que la trabajadora doméstica tiene derecho al suministro de alimentos y habitación como remuneración adicional al salario mínimo especial que le corresponde y que le debe ser abonado íntegramente.

27 Se le podrá deducir a la trabajadora por tales conceptos un 20% del salario mínimo establecido; si solo recibe alimentación la deducción no podrá ser superior al 10%.

28 Si el empleado posee un periodo de prestación de servicios de hasta 1 año (posterior al periodo de prueba) el preaviso deberá ser de 30 días; a partir del año y hasta los 5 años de antigüedad el preaviso será de 45 días, conforme aumentan la cantidad de años de prestación de servicios, también aumenta el periodo de preaviso.

que no haya una causa justificada²⁹) rige de manera diferencial, correspondiéndoles un aviso con 7 días de anticipación a quienes cuentan con 1 año de prestación de servicios (posterior al periodo de prueba); luego de cumplirse el año de trabajo continuo corresponde un preaviso de 15 días de anticipación. Para ambos casos si el preaviso no fue el correspondiente al mencionado deberá abonarse el importe por los días estipulados (Art. 155).

Esta diferenciación afecta radicalmente a las trabajadoras domésticas sin retiro, pues su alojamiento está subordinado al empleo y se acentúa en los casos en los que media la migración para trabajar.

Lo arriba mencionado comienza a dar pautas de discriminación en la legislación nacional que se realzan a medida que avanza el análisis. Por ejemplo, el periodo de preaviso para trabajadores calificados o para aprendices es de 60 días, y a convenir entre las partes para trabajadores técnicos altamente especializados, mientras que para el personal del servicio doméstico y trabajadores no calificados es de 30 días (Art. 58). Durante el periodo de prueba del trabajo doméstico cualquiera de las partes puede poner fin al contrato por su propia voluntad, previo aviso verbal de 24 horas, cuya existencia se presume, mientras no se pruebe lo contrario (Art. 155).

Por su parte, el artículo 156 del Código del Trabajo establece que salvo causa justificada, corresponde a la empleada doméstica una indemnización semejante a la del resto de los trabajadores, contemplada en el artículo 91 que establece cuanto sigue:

“En caso de despido sin justa causa dispuesto por el empleador, habiendo o no mediado preaviso, este deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a quince salarios diarios por cada año de servicio o fracción de seis meses, calculado en la forma mencionada en el inciso b) del artículo siguiente³⁰. En caso de muerte del trabajador, sus herederos tendrán derecho mediante la sola acreditación del vínculo, a una indemnización equivalente a la mitad prevista en el párrafo anterior, si el trabajador fuera soltero o viudo, queda equiparada a la viuda la mujer que hubiera vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio durante un mínimo de dos años anteriores al fallecimiento”.

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

En caso de despido, que no se incluya entre los motivos de despido justificado, el empleador debe abonar al empleado:

- El monto del pre aviso; si no lo entregó en fecha (Art. 155);
- El monto de vacaciones en forma proporcional a los días trabajados y que no se hayan tomado. La escala es la siguiente:
 - Antigüedad de 1 a 5 años: 1 día de vacaciones por mes trabajado;
 - Antigüedad de 5 a 10 años: 1,5 día de vacaciones por mes trabajado;
 - Antigüedad de más de 10 años: 2,5 días de vacaciones por mes trabajado (Art. 221);
- El monto de aguinaldo en forma proporcional (todo lo recibido en el año dividido entre 12) (Art. 244);
- El monto de indemnización que se calcula como 15 días de trabajo por cada año de servicio o fracción superior a seis meses) (Art. 91).

²⁹ El empleador puede dar por terminado el contrato, sin aviso previo, pagando a la trabajadora doméstica solamente los días servidos, en los siguientes casos: a) Desidia y abandono en el cumplimiento de sus deberes; y, b) Por las causas previstas en el artículo 81 de este Código. En caso de despido injustificado, el empleador abonará la indemnización prevista en el artículo 91°. (Art. 156).

³⁰ La indemnización que corresponde se calculará tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador, durante los últimos 6 meses que tenga de vigencia el contrato o fracción de tiempo menor, si no se hubiese ajustado dicho término (Art. 92 inc. b).

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

Al no limitarse la jornada laboral, y teniendo en cuenta las horas de descanso, se considera que la jornada laboral de la trabajadora doméstica puede ser de 12 horas; en contraposición a las jornadas laborales de trabajadores en general que no exceden a las 8 horas diarias o 48 horas semanales (art. 194)³¹. En la misma línea, el artículo 154 manifiesta que las trabajadoras domésticas podrán prestar sus servicios los días feriados, no obstante no se estipula una remuneración extra por estas labores.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Protocolo de San Salvador reconocen como contenido del Derecho a Condiciones de Trabajo Equitativas y Satisfactorias la obligación de los Estados de garantizar a través de su legislación interna el derecho a una “limitación razonable de las horas de trabajo”, al descanso y al disfrute del tiempo libre.

El Protocolo de San Salvador dispone que se estipulará una jornada mejor para “trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos”

En cuanto a las vacaciones el inciso **b** del artículo 154 contempla la igualdad entre las y los trabajadores al establecer “*vacaciones anuales remuneradas como todos los trabajadores, en cuanto a duración y remuneración en efectivo*”³².

Respecto del permiso por maternidad, la protección por embarazo incluye permiso de maternidad de 6 semanas antes del parto (contra presentación de certificado médico expedido o visado por el IPS o el MSPBS en el que se certifique que el parto tendrá lugar en las siguientes 6 semanas) y seis semanas posteriores al parto (Art. 133 del Código del Trabajo). El artículo 130 dice:

*“Cuando exista peligro para la salud de la madre o del hijo durante la gestación o el periodo de lactancia, no podrá realizar labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos industriales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias”*³³ (pág. 22).

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

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

.....

31 Países de la región como Bolivia y Uruguay establecen como máximo 8 horas diarias laborales y en el caso de Chile hasta 10 horas.

32 Se debe pagar el monto en efectivo antes de iniciarse el período de vacaciones; este monto es el equivalente a los días de vacaciones como si trabajara en ese período, incluso si hay feriados en el mismo. Las vacaciones se inician siempre en día lunes. Corresponden como mínimo 12 días hábiles corridos de vacaciones en cada año, si la empleada tiene una antigüedad de entre 1 y 5 años de trabajo con la misma empleadora; 18 días, si tiene entre 6 y 10 años de trabajo y 30 días, si tiene más de 10 años de trabajo. En los casos de trabajos que no se realizan todos los días, se computa desde el inicio y hasta que se cumpla un año, correspondiendo igual período de vacaciones en días corridos. (arts. 164, 218 y 219 del Código del Trabajo).

33 Son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer embarazada o de su hijo.

laboral luego de diez años de trabajo continuado al servicio del mismo empleador y por ende, la consiguiente equiparación en el régimen indemnizatorio.

Recordar que el **Convenio 111** de la OIT, relativo a la no discriminación en materia de empleo y ocupación, ratificado por el Paraguay por Ley 1.154/66 obliga a los Estados partes a “*formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto*” (art. 2).

El Convenio define que las expresiones “empleo” y “ocupación” abarcan tanto “el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo” como las “condiciones de trabajo” (art. 1.3). Estas últimas comprenden la seguridad en el empleo, el ascenso de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona, la remuneración por un trabajo de igual valor, horas de trabajo, periodos de descanso, vacaciones anuales pagadas, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, servicios sociales y prestaciones sociales en relación con el empleo (Recomendación núm. 111).

En el primer caso, el horario de trabajo está determinado por la Constitución Nacional artículo 91 como ya se expuso, no obstante, está en controversia con lo expresado arriba en las horas de descanso de las empleadas domésticas. Además, es sabido que las empleadas sin retiro que tienen entre sus funciones el cuidado de personas que requieren atenciones constantes (niños, adultos mayores o personas con discapacidad), muchas veces deben estar al servicio de estos incluso en horarios nocturnos y sin ser recompensadas adecuadamente³⁴.

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

Respecto al seguro social, el Código del Trabajo expresa en el artículo 382 (Libro Cuarto) cuanto sigue:

“El Estado con aportes y contribuciones propias y de empleadores y trabajadores, amparará, por medio de un sistema de seguros sociales, a los trabajadores contra los riesgos de carácter general, y especialmente los derivados del trabajo” (pág. 43).

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

Dado que en el Código del Trabajo no se ha encontrado una mención explícita para el caso de las trabajadoras domésticas, se ha recurrido a la Ley 98/92 de Disposiciones Legales Vigentes del IPS³⁵, la cual en el artículo 2 declara que:

.....

34 Al efecto ver el Convenio 171, la compensación a los trabajadores nocturnos en materia de duración de trabajo, remuneración o beneficios similares deberá reconocer la naturaleza del trabajo nocturno, y la Recomendación núm. 178 sobre el trabajo nocturno (1990).

35 Creado por el Decreto Ley 17.071/43 vigente por espacio de 7 años; revisado a principios de 1950, fue derogado totalmente por el Decreto Ley 1860/50 (Ley 375/56), que determinó la naturaleza, objetivos, funciones y perfil jurídico y financiero que hasta hoy detenta el IPS, el mencionado decreto fue modificado y ampliado muchas veces en el período 1950-1992. El IPS es una entidad descentralizada de la Administración Pública del Estado, autónoma y autárquica, con autoridades designadas por el Poder Ejecutivo. Posee recursos provenientes del sector estatal y privado, administrado por el sistema financiero del reparto solidario, especialmente para las prestaciones de salud, prestador de un seguro social integral (salud y retiro) y obligatorio para todo trabajador dependiente, que además provee prestaciones asistenciales y pensionales a favor del grupo familiar inmediato.

“Los trabajadores asalariados que prestan servicios o ejecutan una obra en virtud de un contrato de trabajo, verbal o escrito, cualquiera sea su edad y el monto de la remuneración que perciban, los aprendices y el personal de los entes descentralizados del Estado o empresas mixtas, quedan incluidos en forma obligatoria en el régimen del Seguro” (pág. 9)³⁶.

A continuación del párrafo se expresa que las empleadas domésticas estarán cubiertas por el Seguro Social en cuanto a riesgos de accidente, enfermedad y maternidad³⁷, enunciándose de esta manera una clara discriminación con respecto a los trabajadores en general, para quienes la cobertura es mayor, e incluye un fondo para jubilación, atención médico-quirúrgica y dental, medicamentos y hospitalización, un subsidio en dinero a los asegurados activos sometidos a los tratamientos médicos, con reposo por enfermedad, provisión de aparatos de prótesis y ortopedia, entre otros (Art. 30).

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

Los aportes en el caso de personal del servicio doméstico, serán de 2,5%, calculado sobre el salario mínimo del trabajador categoría “A” (de los establecimientos ganaderos hasta que se establezca el salario mínimo para el personal doméstico). Si el salario del personal doméstico fuese de mayor monto, este salario será la base del mencionado aporte (Art. 17 inc. e) y de 5,5% del salario mínimo especificado en el inciso anterior, a cargo del empleador del personal del servicio doméstico (Art. 17 inc. h)³⁸.

“Al relacionarse el trabajo doméstico con las actividades normales que se llevan cabo en un hogar, dicho trabajo tiende a concebirse, sin razón, como un trabajo seguro que no presenta el menor peligro. No obstante, bien es verdad que puede implicar una serie de riesgos graves, acentuados por el cansancio acumulado durante las largas jornadas laborales. Dicho trabajo suele implicar una gran cantidad de tareas repetitivas, movimientos de flexión y de extensión, carga de objetos pesados, exposición a fuentes de calor (cocina, plancha) y objetos cortantes (cuchillos), manipulación de productos de limpieza con diversos grados de toxicidad y exposición prolongada al polvo”.

Por otra parte, *“no podrá reglamentarse la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos hasta tanto se reconozca que el hogar es un lugar de trabajo”*

(OIT, 2010 pág. 80).

.....
36 El servicio doméstico no estaba incluido en las disposiciones iniciales sobre seguro social de 1943 (Decreto Ley 17.071/43), ni en las modificaciones establecidas en el Decreto Ley 1.860 de 1950. En 1965, la Ley 1.085 establece en su artículo 3 que el seguro obligatorio regirá para el personal del servicio doméstico desde el 2 de enero de 1967 y se aplicará por zonas y en forma progresiva, comenzando por la capital de la República (Román & Soto, 1996).

37 Recién desde el 2009 el IPS estuvo disponible también para trabajadoras domésticas del interior del país y no solo de Asunción, como era el sistema que regía desde 1967.

38 A la fecha del informe los montos en G. serían:

Salario mínimo vigente = 1.658.232G. (unos 373 USD a tipo de cambio 4.450 G. por dólar).

Salario mínimo en efectivo para el servicio doméstico 40% = 663.293G. (unos 149 USD a tipo de cambio 4.450 G. por dólar).

Empleado (2.5%): 16.582 G. (se descuenta del salario, aporte obrero)(unos 4 USD a tipo de cambio 4.450 G. por dólar).

Empleador (5.5%): 36.481 G. (aporte patronal) (unos 8 USD a tipo de cambio 4.450 G. por dólar).

Total a pagar por seguro de IPS: 53.063G. (unos 12 USD a tipo de cambio 4.450 G. por dólar).

Personas incluidas dentro del seguro: hijos menores de 18 años e hijos discapacitados de cualquier edad (mientras dure el motivo de discapacidad), padres mayores de 60 años y cónyuge o concubino.

Volviendo al Código del Trabajo, en lo referente a la asignación familiar, el artículo 261 del Capítulo III establece que hasta que se implante un sistema legal de compensación para las asignaciones familiares sobre la base del seguro social, todo trabajador tiene derecho a percibir una asignación equivalente al 5% del salario mínimo por cada hijo matrimonial, extra matrimonial o adoptivo. La asignación familiar no forma parte del salario a los efectos del pago del aguinaldo ni de las imposiciones hechas en concepto de seguridad social. Aspecto que tampoco está contemplado para las empleadas domésticas³⁹.

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

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

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

Son considerados hechos punibles contra la integridad física de la persona:

- a) El maltrato físico, cuyo proceso judicial depende de la demanda de la víctima, salvo que su protección requiera de una persecución de oficio por parte de la ley, como es el caso de niños, niñas y adolescentes que son víctimas del maltrato físico (Art. 100);
- b) La lesión, que es el daño a la salud, que puede producirse también con uso de veneno, armas o sometimiento a dolores (Art. 111);
- c) La lesión grave, que coloca en peligro de muerte a la persona, mutila su cuerpo o reduce sus posibilidades y capacidades en forma considerable (art 112);
- d) La omisión de auxilio, cuando la persona no salvara a otra de la muerte o de alguna lesión considerable, pudiendo hacerlo sin riesgo personal (Art. 117).

Son considerados hechos punibles contra la autonomía sexual:

- a) La coacción sexual, es la obligación mediante amenazas y uso de la fuerza para realizar actos sexuales (Art. 128);
- b) El abuso sexual en personas indefensas, es la comisión de un acto sexual en contra de la voluntad de la otra persona que se encuentra en estado de inconsciencia o incapacitada por cualquier motivo para ofrecer resistencia (Art. 130);
- d) Los actos exhibicionistas, se refieren a la exposición de las partes íntimas o de actos sexuales frente a otras personas (Art. 123).

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

- a) El daño, esto es la destrucción de una cosa ajena (Art. 157);

.....

³⁹ En los países de la región la obligación de abonar las asignaciones familiares recae en la seguridad social, como una prestación que integra la red de protección de la misma.

- b) La apropiación, esto es asumir como que uno mismo es el dueño de una cosa ajena, desplazando los derechos del propietario (Art. 160);
- c) El hurto, esto es la sustracción de una cosa ajena (Art. 161);
- d) El hurto agravado, esto es cuando se sustrae una cosa ajena que está protegida por un recipiente cerrado o una instalación de seguridad (Art. 162);
- e) El robo, esto es el hurto efectuado mediante el uso de la fuerza contra una persona o mediante amenazas con peligro presente para la integridad física o para la vida de la otra persona.

La **Política de Población de Paraguay**⁴⁰ (2005) pretende potenciar a la población como recurso estratégico para impulsar el desarrollo sustentable, contribuir a la reducción de la pobreza e inequidad social, territorial y de género y propender a la elevación de la calidad de vida de todas las personas, sin discriminación.

Si bien la misma contempla la promoción para el crecimiento urbano generador de trabajo y desarrollo humano, previendo a su vez la revisión y actualización del Código del Trabajo y del de la Niñez y la Adolescencia en la búsqueda de una remuneración equitativa entre hombres y mujeres por igual trabajo, el desarrollo del capital humano por medio del mejoramiento de las condiciones de empleo, el desarrollo de programas de educación y capacitación laboral con énfasis en el acceso de las mujeres y jóvenes al empleo decente y la reducción de la transmisión intergeneracional de la pobreza, no se ha encontrado referencia explícita al empleo doméstico, aun cuando los aspectos mencionados son tangenciales al trabajo doméstico.

El **Plan Estratégico Económico y Social (PEES) 2008-2013**, establece como objetivos seguir creciendo, pero con mayor generación de empleo y mejor distribución de ingresos, y sin provocar desequilibrios macroeconómicos ni destruir el medio ambiente, fortalecer las instituciones del Estado para hacer mejores políticas, entregar mejores servicios públicos y ofrecer garantía jurídica a las personas y a las inversiones, entre otros.

El Plan está basado en pilares de objetivos estratégicos, siendo uno de ellos *“la generación de empleo y la lucha contra la pobreza”*, dirigidos principalmente a mujeres y jóvenes, con estrategias de desarrollo de capacitaciones laborales, coordinación de programas de apoyo a las inversiones, desarrollo de planes de empleo para poblaciones específicas, entre otros. En este caso, al igual que la política anterior, resulta invisible el trabajo doméstico, aun cuando las características del mismo contribuyen a la precarización del empleo.

En la línea del PEES, la **Propuesta de Política Pública para el Desarrollo Social (PPDS) 2010-2020** promueve políticas universales, de tal forma que potencien una real presencia del Estado en la gestión del desarrollo de la sociedad, de modo a garantizar el ejercicio y goce de los derechos humanos; asumiendo como ejes estratégicos la calidad de vida para todos y todas, inclusión social y superación de la pobreza y la desigualdad, crecimiento económico y sin exclusiones, el fortalecimiento institucional y la eficiencia en la inversión social.

El primer eje estratégico *“Calidad de vida para todos y todas”* presenta la política social que permitirá la universalidad en el acceso a los servicios sociales partiendo del reconocimiento del de-

.....
 40 La política de población de Paraguay fue aprobada por Resolución 152/05 del Ministerio del Interior y por Resolución 219/05 de la Secretaría Técnica de Planificación de la Presidencia de la República. Su objetivo es contribuir con las demás políticas sociales y económicas a impulsar el desarrollo sustentable del Paraguay y a elevar la calidad de vida de sus habitantes, favoreciendo la creación de condiciones sociodemográficas adecuadas a dicho fin a través de medidas vinculadas con la dinámica, la estructura y la distribución territorial de la población. Sin embargo, esta normativa no ha logrado constituirse en el eje conductor y articulador de las demás políticas y planes que se detallan a continuación, aun cuando se destaca que fue diseñada en congruencia a los compromisos del Programa de Acción de la Conferencia del Cairo (1994), la Plataforma de Beijing (1995) y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2000).

recho de la población al acceso universal a los servicios sociales de calidad en salud, educación y seguridad social. Respecto a este último, propone como uno de sus objetivos la modernización del sistema de seguridad social con cobertura integrada, a modo de resolver la problemática actual del sistema, con poca cobertura y segmentado.

En este sentido, los esfuerzos están orientados a reformar el Sistema Previsional y de Seguridad Social vigente, con miras a lograr la obligatoriedad y la universalidad de la Seguridad Social en el Paraguay. La reforma enfatiza el ordenamiento de aportes y beneficios de todas las cajas previsionales existentes por un lado y por el otro modificará la Carta Orgánica del IPS para extender los beneficios previsionales a la población actualmente excluida de este derecho: trabajadores independientes del área urbana y rural, trabajadoras del sector doméstico, empleadores, microempresas y trabajadores familiares no remunerados.

Asimismo, dentro del tercer eje estratégico “Crecimiento económico sin exclusiones” se contempla un programa de empleo que busca brindar oportunidades a personas en situación de vulnerabilidad ocupacional. Busca instalar y/o fortalecer sus competencias laborales a fin de generar condiciones para su posterior inserción en empleos, en el marco del trabajo decente, por medio de estrategias socioeducativas que permitan el desempeño laboral en diferentes ámbitos orientados al desarrollo local. Uno de los objetivos de este eje es “diseñar y promover mecanismos para la generación de una oferta de trabajo decente, de manera sostenida”, e “impulsar la generación de empleo bajo la modalidad de Empleo Protegido”, que apunta a eliminar las limitadas posibilidades de trabajo y empleo decente.

La PPDS considera como uno de los temas transversales “*Hombres y Mujeres, equidad de género*”, con lo cual busca la disminución de las brechas de género en cuanto al acceso a la salud, la educación, la remuneración en los empleos, la vivienda, entre otros, promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres.

Como ya se ha mencionado, un tema crucial y de discriminación ante las empleadas domésticas, lo constituye el derecho a la seguridad social. En este sentido, la **Resolución 089-012/09**⁴¹ pone fin a parte de esta histórica inequidad entre trabajadores, pues la misma extiende el seguro social (IPS) a las trabajadoras domésticas de todo el país y no solo a las de Asunción, como regía desde 1967. Además crea el Centro de Atención a Trabajadoras Domésticas, CATD, que se detallará entre las respuestas institucionales.

La cobertura del seguro médico de IPS para trabajadoras domésticas brinda asistencia en salud en casos de accidentes, enfermedad normal, maternidad, enfermedad y accidente laboral. Asimismo, la persona asegurada tiene cobertura para su grupo familiar que incluye a su esposo/a, concubino/a, sus hijos e hijas menores de edad, hasta los 18 años y sus padres mayores de 60 años, cuando dependan de la titular. Las empleadas domésticas aseguradas a IPS cobran reposo por maternidad. Para acceder a este subsidio se debe contar con al menos 4 meses de aporte continuo.

En suma, y a raíz de las innumerables discriminaciones señaladas en el marco legal, desde el año 2011 se trabajó en la generación de un **Anteproyecto de Ley del Trabajo Doméstico** cuyo propósito es “*generar un marco jurídico que contribuya a avanzar en el logro de condiciones de empleo equitativas y de trabajo decente para las personas que se emplean en el trabajo doméstico en Paraguay; reemplazando el régimen especial previsto en el Código del Trabajo*”.

Por medio de 28 artículos se pretende redefinir los niveles de protección laboral de modo a lograr, en forma progresiva, la plena igualdad en derechos sociales de las trabajadoras y trabajadores

.....
41 Reglamentado conforme Resolución del Consejo de Administración.

domésticos; dando respuesta a las recomendaciones efectuadas al Estado paraguayo por los principales órganos de supervisión de tratados internacionales de derechos humanos.

Los grandes ámbitos que aborda el mencionado anteproyecto se refieren a su aplicación, los principios generales, la edad mínima de admisión al empleo doméstico de acuerdo al Decreto 4951/05, avances en el reconocimiento de la igualdad de derechos, que establecen estándares igualitarios con el régimen general del contrato de trabajo, las normas de aplicación supletoria, los mecanismos de aplicación, denuncia y verificación y la aplicación progresiva.

De acuerdo a las irregularidades legales expuestas hasta este momento, el Anteproyecto plantea modificaciones como el establecimiento de contrato en forma escrita, la remuneración económica no inferior al 80% del salario mínimo legal vigente y que la deducción en concepto de alimentación y habitación no podrá ser mayor al 10% del salario mínimo⁴².

Incorpora garantías como ser la duración de la jornada máxima laboral, no pudiendo exceder a las 8 diarias o 48 horas semanales; el descanso semanal obligatorio que no podrá ser menor a 36 horas continuas, el descanso en días feriados o la remuneración adecuada por horas extraordinarias junto con el franco compensatorio (Art 11, 12,13, 16 y 17).

Prevé condiciones de igualdad en materia de derechos y obligaciones y de la seguridad social con respecto a trabajadores de otras ramas. De la misma manera estipula la incorporación al régimen general del seguro obligatorio del IPS (Art. 18 y 19).

En la línea de lo destacado anteriormente de trabajo decente, cabe señalar que el año pasado fue aprobada la **Política Pública de Empleo Juvenil 2011-2020** (Decreto MJT 8620/12), elaborada por la Mesa Nacional para la Generación de Empleo Juvenil⁴³ con el objetivo de desarrollar e implementar iniciativas que posibiliten a los jóvenes construir trayectorias de trabajo decente (Art. 1). En esta línea se implementa el **Plan Nacional de Empleo Juvenil 2011-2020**, a partir de cuatro pilares u objetivos específicos que son: empleo, empleabilidad, emprendimiento y aspectos transversales⁴⁴.

Por otra parte en el espectro regional, el Parlamento del MERCOSUR dictó la **Norma 04/2009 sobre el Régimen Laboral del Personal del Servicio Doméstico**, la cual busca generar marcos básicos comunes en materia de salarios mínimos, jornada laboral, acceso a la cobertura de la seguridad social, entre otras medidas de protección social para las trabajadoras domésticas. El propósito de dicha norma es ir logrando la unificación de criterios y derechos en el bloque, teniendo en consideración la movilidad laboral migratoria en la región en este sector socio-ocupacional (PCO, 2011a).

.....

42 Cabe señalar que las normativas de otros países ya no contemplan deducciones por alojamiento, comidas y utilización de productos de higiene personal en el lugar de trabajo. Tal es el caso de Bolivia, Brasil, Canadá, Francia (OIT, 2010).

43 Espacio interinstitucional, consultor, planificador y coordinador de las políticas de empleabilidad y empleo juvenil del Estado, creado con el objetivo de impulsar políticas públicas que ofrezcan mejores oportunidades de capacitación y trabajo a los jóvenes, especialmente a aquellos en situación de pobreza y exclusión social.

44 Empleo: Es tarea del Estado diseñar, implementar y ejecutar políticas y programas públicos de empleo e ingresos que optimicen los servicios de intermediación, formación profesional y programas de empleo orientados a dinamizar el mercado de trabajo juvenil. Empleabilidad: Tiene como objetivo desarrollar las capacidades laborales para satisfacer la demanda del mercado de trabajo. Se busca mejorar la capacidad de inserción o reinserción laboral de los jóvenes, adecuando sus capacidades a los requerimientos actuales, promoviendo el aprendizaje durante toda la vida, en un sistema de formación profesional ordenado, articulado y pertinente. Emprendimiento: Para propiciar la cultura emprendedora y apoyar las iniciativas de los jóvenes emprendedores, creando las oportunidades de generación de nuevas empresas y nuevos puestos de trabajo juvenil.

Aspectos Transversales: Tiene por objetivo garantizar la sustentabilidad, coordinación, rectoría y el diseño de las actividades para el logro de metas en el mediano y largo plazo, sobre una hoja de ruta ya elaborada por la Mesa Nacional para la Generación del Empleo Juvenil.

Finalmente se rescata lo expresado por OIT (2010) respecto a que “los trabajadores domésticos representan un porcentaje significativo de la población, que dada su vulnerabilidad a condiciones de trabajo peligrosas, discriminatorias y abusivas, debería merecer especial atención, y no la exclusión” (pág. 28).

A modo de resumen, pero además para evidenciar que el trabajo doméstico es el único que en el Código del Trabajo se encuentra “diferencialmente” discriminado, se expone el siguiente cuadro⁴⁵.

CARACTERÍSTICAS	REGLA GENERAL		TRABAJADORA DOMÉSTICA	
	Adulta (18 años y más)*	Adolescente (16 - 17 años)**	Adulta (18 años y más)*	Adolescente (16 - 17 años)**
Contrato por escrito	Obligatorio		No es obligatorio	Obligatorio. Registrar la contratación luego de 72 horas ante la CODENI ^a de su municipio (Art. 61 del Código de la Niñez y la Adolescencia) ^b .
Inscripción ante la autoridad administrativa del trabajo	Obligatoria		No es obligatoria	Obligatoria (CODENI). Debe contar con la autorización de sus padres para trabajar en el servicio doméstico ^c .
Salario Mínimo Legal	Obligatorio	Obligatorio, mínimo del 60% del salario mínimo legal	Obligatorio, mínimo del 40% del salario mínimo legal en efectivo.	Obligatorio, mínimo del 60 % del salario mínimo legal. Suministro de comida y habitación. No puede considerarse como pago en especie y partir de allí, aumentos progresivos fundados en antigüedad y merecimientos (Art. 63 del Código de la Niñez y la Adolescencia).
Jornada máxima	8 horas diarias (trabajo diurno) 7 horas diarias (trabajo nocturno)	4 horas (14-15 años) 6 horas (16-18 años) 4 horas para quienes se encuentren estudiando, en todos los casos. Prohibición del trabajo nocturno.	12 horas	De 14 a 16 años: no podrá trabajar más de 4 horas diarias ni 24 horas semanales. De 16 a 18 años: no podrá trabajar más de 6 horas diarias ni 36 semanales. 4 horas para quienes se encuentren estudiando. De 14 a 18 años: no será empleado durante la noche en un intervalo de 10 horas, que comprenderá entre las 20 a las 6 horas.
Pago de horas extras	Se pagan por regla las horas extraordinarias, nocturnas y por días feriados, en base a una regla prescripta.	Se prohíben las horas extraordinarias hasta los 18 años.	Se exceptúa el pago de horas extras.	Se prohíben las horas extraordinarias hasta los 18 años. (Art. 204 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N°496/95).
Bonificación familiar	5% sobre el salario.		No es obligatorio.	
Aguinaldo	Obligatorio		Obligatorio	
Descanso diario	Descanso intermedio según naturaleza del trabajo. 12 horas diarias de descanso absoluto		12 horas de descanso absoluto, 10 para el sueño.	
Descanso semanal	Obligatorio los domingos y feriados.		No tienen derecho al descanso semanal obligatorio ni días feriados. De común acuerdo con el/la empleador/a	Podrán trabajar feriados.
Vacaciones	Hasta 5 años de antigüedad: 12 días Más de 5 y hasta 10 años: 18 días Más de 10 años: 30 días	30 días, desde el primer año de trabajo.	Hasta 5 años de antigüedad: 12 días Más de 5 y hasta 10 años: 18 días Más de 10 años: 30 días	30 días, desde el primer año de trabajo.
Preaviso	Durante el primer año: 30 días Más de un año y hasta 5: 45 días Más de 5 y hasta 10 años: 60 días Más de 10 años de antigüedad: 90 días		Durante el primer año: 7 días Más de un año de antigüedad: 15 días.	
Indemnización	15 salarios diarios por año de antigüedad.		15 salarios diarios por año de antigüedad	

.....
45 Adaptación de la publicación Lo que debe cambiar para la igualdad legal de las trabajadoras del servicio doméstico, del CDE (2009).



CARACTERÍSTICAS	REGLA GENERAL		TRABAJADORA DOMÉSTICA	
	Adulta (18 años y más)*	Adolescente (16 - 17 años)**	Adulta (18 años y más)*	Adolescente (16 - 17 años)**
Estabilidad laboral	Se adquiere estabilidad laboral por antigüedad de 10 años de trabajo continuo al servicio del mismo empleador. En caso de despido después de los 10 años, se aplica la regla de la doble indemnización o reintegro.		No adquieren estabilidad laboral. No tienen derecho a la doble indemnización por despido luego de 10 años, ni derecho al reintegro.	No aplica
Seguridad social	Cubiertos contra todos los riesgos, todos los trabajadores del país, de uno u otro sexo, cualquiera sea la edad.		Cubiertas en los riesgos de accidente, enfermedad y maternidad. Carecen del derecho a la jubilación contra contingencias a largo plazo.	
Protecciones por maternidad	Atención médica pre y post natal para las aseguradas. Protección contra el despido. Reposo por maternidad con cargo a la seguridad social. Descansos para lactancia.		Rigen las mismas protecciones.	
Jubilación	Se reconoce la jubilación ordinaria, por invalidez por enfermedad común e invalidez por accidente de trabajo o enfermedad profesional, de acuerdo a reglas prescriptas.		No tienen derecho.	
Inspección del trabajo ^D	Amplias facultades para la inspección.	Amplias facultades para la inspección (CODENI + Dirección General del Trabajo).	Inspección restringida por la inviolabilidad del domicilio.	Facultades especiales para la inspección (CODENI + Dirección General del Trabajo).

* Derechos consagrados en el Código del Trabajo (Ley 213/93 y 496/95).

** Sus derechos laborales se encuentran en el Código de la Niñez y la Adolescencia (Art. 53) y en el Código del Trabajo.

Se debe recordar que los adolescentes pueden dedicarse al trabajo doméstico siempre que se consiga el permiso de la excepción, pues está prohibido por Decreto 4951/2005 y solo por excepción es posible que trabajen entre los 16 y 17 años.

A Las CODENI son servicios municipales, permanentes y gratuitos, que protegen, promueven y defienden los derechos de la infancia y adolescencia de la comunidad. Intervienen en situaciones de conflicto que afectan a niños, niñas y adolescentes desde un nivel prejudicial, utilizando la mediación como estrategia para la resolución voluntaria de conflictos. Su constitución y funciones están establecidas en el Código de la Infancia y la Adolescencia (artículos 48 al 51).

B Este registro es doble, porque se obliga al empleador a llevar libros laborales donde se consignen determinados datos de los trabajadores adolescentes a su cargo, el cual debe ser puesto en conocimiento de la CODENI del municipio respectivo, y sometido al control del Ministerio de Justicia y Trabajo. A este registro el empleador debe acompañar copia del contrato de trabajo del adolescente y de su inscripción en el sistema de seguridad social.

C Esta autorización puede hacerse ante la CODENI del lugar de residencia de sus padres. Si no hubiera CODENI en la localidad, lo pueden hacer ante el Intendente. (Art. 66 del Código de la Niñez y la Adolescencia).

D Se encuentra a cargo de la Sección de Inspección y Vigilancia de la Dirección General del Trabajo del Ministerio de Justicia y Trabajo, con amplias facultades para la inspección.



VI

**Incorporación de la mujer
al mercado de trabajo**

6.1

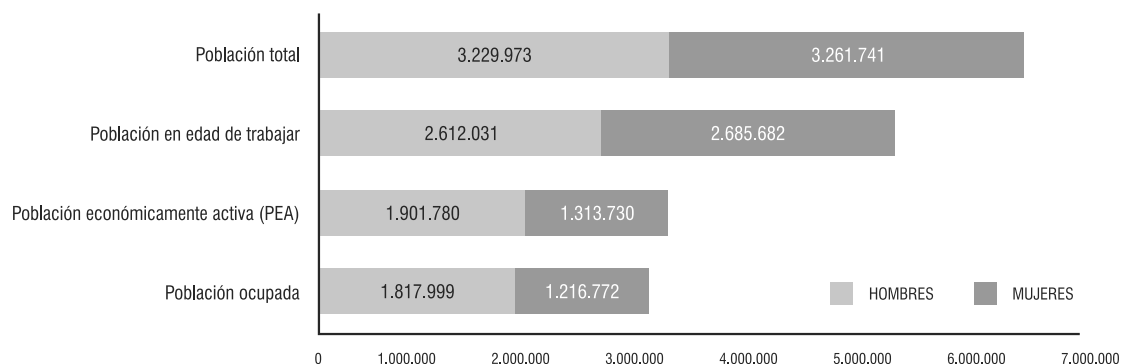
Principales indicadores del mercado laboral con enfoque de género

En la actualidad el Paraguay cuenta con una población de **6.491.714 habitantes**, la estructura por edades da cuenta de que el país abandona su condición joven para convertirse en incipientemente envejecida⁴⁶, cuestión que presenta una amplia relación con aspectos económicos y de mercado laboral. La distribución por sexo es paritaria, con un 49,8% de hombres y 50,2% de mujeres (2011).

La población en edad de trabajar⁴⁷ (10 años y más) la conforman **5.297.713 personas** de las cuales son económicamente activas, PEA⁴⁸, un 60%, es decir **3.215.510 habitantes**. A diferencia de la distribución por sexo de la población total, la PEA está compuesta por 59,1% de varones y 40,9% de mujeres (Gráfico 6.1).

La población ocupada está compuesta por **3.034.771 personas** y presenta características similares a la PEA, pues representa el 94,4% de la misma (Cuadro 1, Anexo).

Gráfico 6.1.
Distribución de la población por sexo según indicadores seleccionados, Año 2011.



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2011.

El gráfico 6.2 resume los principales indicadores del mercado laboral por sexo. Así puede verse que la **tasa de actividad**⁴⁹ es significativamente diferente entre hombres y mujeres, siendo estas últimas las de menor actividad económica (72,8% de los hombres son económicamente activos, mientras que las mujeres lo son en un 48,9%⁵⁰).

46 Incipientemente envejecida es la primera fase del proceso de envejecimiento.

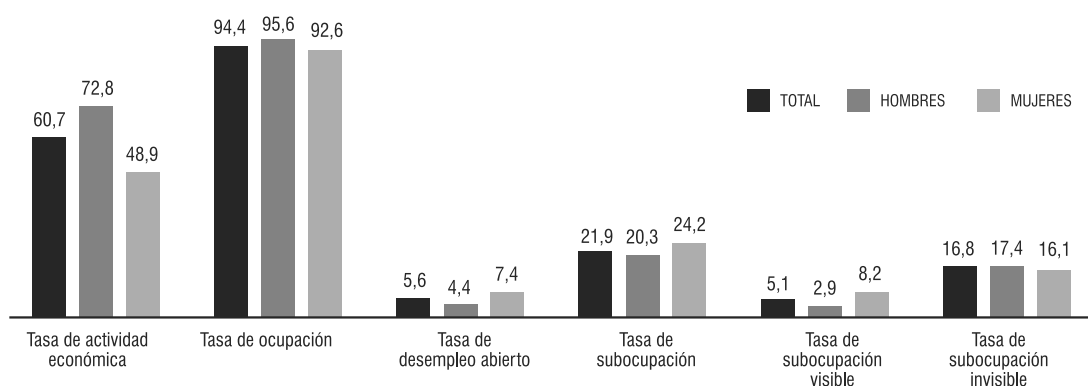
47 Comprende a todas las personas de 10 años y más de edad que suministran mano de obra disponible para la realización de una actividad económica (DGEEC, 2011). Se debe contemplar que la normativa legal sobre la edad mínima de admisión al empleo fija como límite los 14 años de edad. Sin embargo, es sabido que en la realidad la normativa no es cumplida a cabalidad, razón por la cual la DGEEC tiene la responsabilidad de mostrar esta realidad por medio de la EPH investigando las condiciones laborales a partir de los 10 años de edad (grupo denominado "población en edad de trabajar") a modo de captar parte del trabajo infantil.

48 Conjunto de personas de 10 años y más de edad que en el período de referencia dado, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción (DGEEC, 2011).

49 Cociente entre la PEA y la población en edad de trabajar.

50 La tasa de ocupación femenina aumentó levemente respecto del 2010 (47,3%).

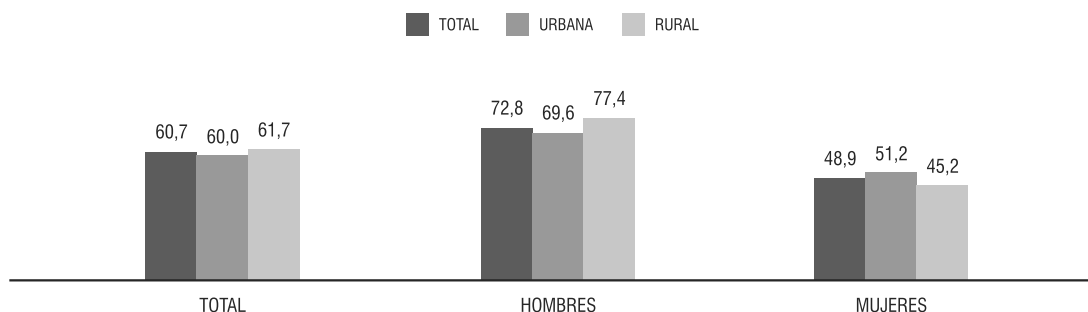
Gráfico 6.2.
Tasas de los principales indicadores del mercado laboral, por sexo, Año 2011.



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2011.

Por área de residencia puede notarse que la tasa de actividad económica en las mujeres es un tanto superior en el área urbana, frente al rural, mientras que en el caso de los hombres el comportamiento es inverso, pues como se verá más adelante, los hombres presentan una mayor inserción en el sector agro ganadero, gráfico 6.3.

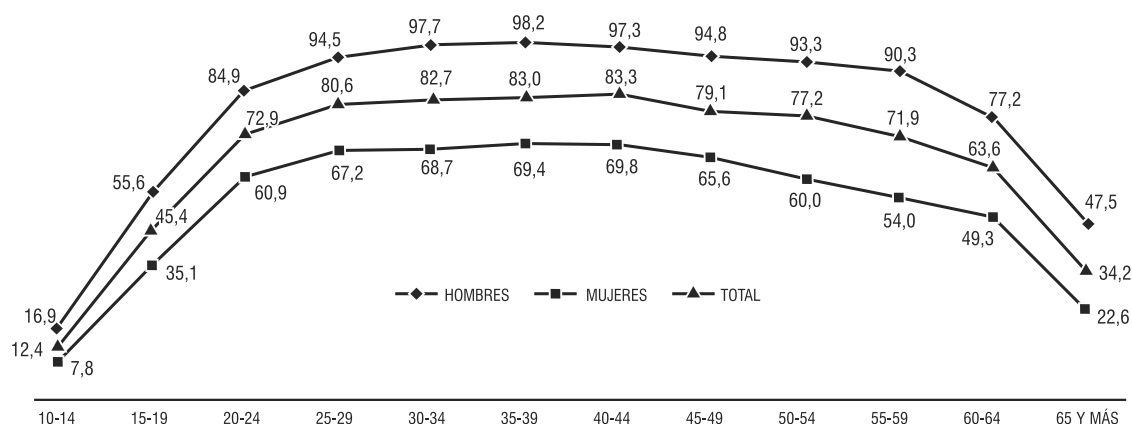
Gráfico 6.3.
Tasa de actividad económica por área de residencia, según sexo, Año 2011.



Fuente: Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2011.

En todos los grupos etarios la participación de las mujeres es inferior a la de los hombres. Existe una temprana incorporación al mercado laboral, así el 12,4% de las personas entre 10 y 14 años de edad están en el mercado laboral, con una importante brecha por sexo (7,8% para las mujeres y 16,9% para los hombres). El grupo de 20 a 24 años de edad presenta ciertas dificultades para integrarse al mercado laboral, pues su tasa de actividad es de 72,9%, nivel de participación muy por debajo de la máxima alcanzada entre los 40 y 44 años, 83,3%, gráfico 6.4.

Gráfico 6.4.
Tasas de actividad económica por sexo, según grupos de edad, Año 2011.



Fuente: Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2011.

Por otra parte, también puede observarse que uno de los grandes problemas del país en materia de empleo lo constituye el **subempleo**⁵¹ que afecta a 2 de cada 10 personas económicamente activas (21,9%⁵²), y asciende a 1 de cada 4 personas en el caso de las mujeres (24,2%) (Cuadro 1, Anexo).

Considerando que el subempleo es medible a partir de dos parámetros; remuneración y tiempo de trabajo, se afirma que un trabajador subempleado emplea menos de 30 horas semanales, teniendo la voluntad y disposición de poder aumentar la carga horaria; o bien, trabaja más de 30 horas semanales recibiendo una remuneración inferior al salario mínimo. Según esto último y teniendo en cuenta las prácticas cotidianas de las empleadas domésticas se afirma que estas se encuentran dentro de la categoría de subempleo.

La **tasa de ocupación**⁵³ (incluye a las personas ocupadas y subocupadas) es relativamente alta, 94,4%. Asciende a 95,6% en el caso de los hombres y disminuye a 92,6% para las mujeres (Cuadro 1, Anexo).

Cuando se analiza a la población ocupada por **sectores económicos**⁵⁴, puede verse en el gráfico 6.5 que el 56,6% de la PEA ocupada se encuentra empleada en el sector terciario⁵⁵, que a su vez está mayormente representado por mujeres (71,2% de las mujeres se emplean en este sector, mientras que en la distribución de los hombres por sector, el terciario representa el 46,5%). Este

51 Se divide en: (a) personas que trabajan menos de 30 horas por semana en sus ocupaciones, que desean trabajar más horas y están disponibles para hacerlo (subempleo visible o subempleo por insuficiencia de horas) y, (b) las que trabajan 30 y más horas por semana en sus ocupaciones y su ingreso es inferior al mínimo legal establecido en el período de referencia (subempleo invisible). En este grupo son analizadas las personas asalariadas.

52 La misma disminuyó 1 punto porcentual respecto del 2010 (22,9%) y en el caso de las mujeres 2 puntos (26,3%).

53 Cociente entre población ocupada y población económicamente activa.

54 El sector primario o agrario está formado por las actividades económicas relacionadas con la transformación de los recursos naturales en productos primarios no elaborados.

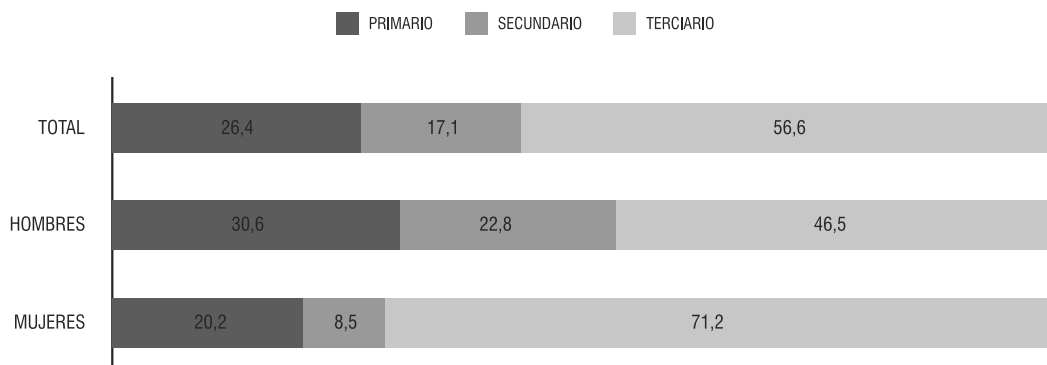
El sector secundario está dado por el conjunto de actividades que implican transformación de alimentos y materias primas a través de los más variados procesos productivos.

Sector servicios o sector terciario engloba todas aquellas actividades económicas que no producen bienes materiales de forma directa, sino servicios que se ofrecen para satisfacer las necesidades de la población.

55 Comercio, restaurantes y hoteles, servicios comunales, sociales y personales, electricidad, gas y agua, transporte, almacenamiento y comunicaciones, y finanzas, seguros e inmuebles.

importante predominio del sector en el que se emplean las mujeres está influenciado por el alto porcentaje de mujeres en servicios comunales, sociales y personales que a su vez contiene a las personas dedicadas al empleo doméstico remunerado, 50% del sector (EPH 2011).

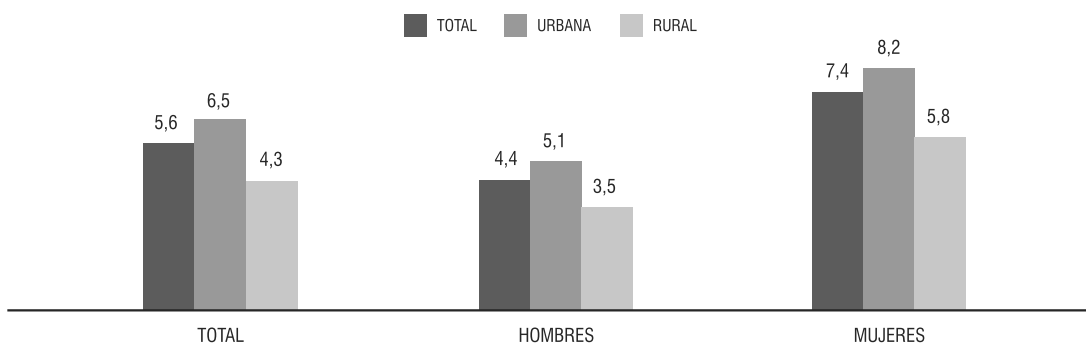
Gráfico 6.5.
Distribución de la población económicamente activa ocupada por sexo según sectores económicos. Año 2011.



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2011.

El análisis del **desempleo abierto**⁵⁶ por sexo (gráfico 6.6) revela una mayor proporción de mujeres desempleadas respecto a los hombres, 7,4% y 4,4% respectivamente (siendo el nivel nacional de 5,6%); comportamiento que se observa tanto en áreas urbanas como rurales, llegando incluso a 17,8% en el caso de las mujeres de 15 a 24 años de edad (EPH 2011).

Gráfico 6.6.
Tasa de desempleo abierto por sexo y área de residencia. Año 2011.



Fuente: Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2011.

Una de las expresiones de la **precariedad e informalidad** del empleo es la carencia de aseguramiento de las personas ocupadas a un sistema de jubilación. Los resultados de la EPH 2011 muestran que cerca del 39,3% de las personas asalariadas o dependientes están acogidas a un sistema de jubilación o pensión. Las mujeres presentan un mayor nivel de cobertura de jubilación que los hombres (50,9% contra 33,9%⁵⁷), comportamiento que guarda relación con el predo-

⁵⁶ Fuerza de trabajo que no tiene empleo, pero que desea tenerlo e hizo alguna gestión para obtenerlo.

⁵⁷ Se excluyen las empleadas domésticas.

minio femenino en el sector terciario, que incluye a todas las instituciones públicas, entre las que se destacan las educativas y de salud, que por lo general concentran un número importante de mujeres. Esta tendencia se repite según área de residencia (urbana-rural).

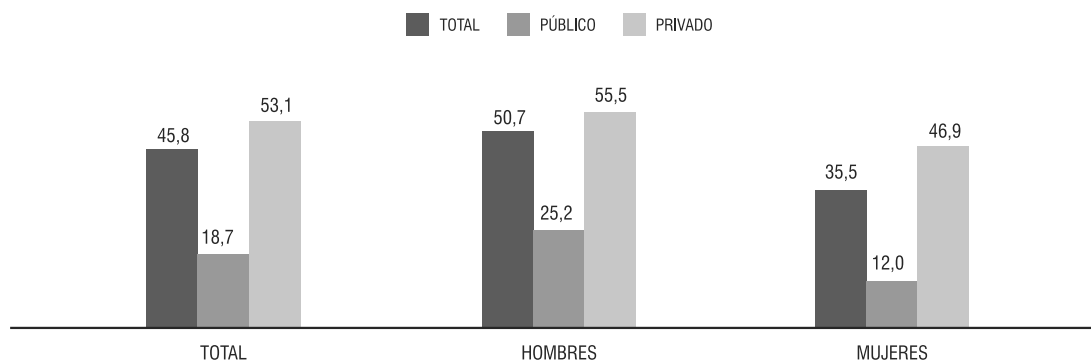
Otra de las medidas de la informalidad de la economía, se refiere al tipo de contrato laboral de quienes trabajan en carácter de dependientes. Los resultados de la EPH 2011 indican que un poco más de la mitad (56,6%) de las personas que se desempeñan como empleado u obrero, cuenta con algún tipo de contrato. El análisis por sexo muestra que las mujeres asalariadas son las que en mayor proporción cuentan con algún tipo de contrato (71,1%) en relación a los hombres (49,8%) (EPH 2011).

Por otro lado, evaluando la **percepción de ingresos** en relación al salario mínimo vigente (SM)⁵⁸, puede verse en el gráfico 6.7 que cerca de la mitad de las personas asalariadas, 45,8%, perciben menos de un salario mínimo en su ocupación principal, mientras que el 54,2% restante adquiere uno o más salarios mínimos mensualmente⁵⁹.

Si se desagrega la información por sector público y privado se encuentra que los asalariados públicos en mayor medida perciben un salario mínimo o más, (solo el 18,7% gana menos del SM), mientras que en el sector privado el 53,1% no logra ganar un salario mínimo.

Observando la información por sexo se tiene que la mitad de los hombres asalariados no logran alcanzar el salario mínimo, cifra que asciende a 55,5% en el caso de hombres empleados en el sector privado. Mientras que para las mujeres el porcentaje que no accede a un SM mensual disminuye a 35,5%⁶⁰, esto es así puesto que las mujeres del sector público en su mayoría, 88%, alcanzan un salario mínimo o más (Cuadro 2, Anexo).

Gráfico 6.7.
Porcentaje de población ocupada asalariada* que percibe menos del Salario Mínimo Vigente en la ocupación principal. Año 2011.



* Se excluye el empleo doméstico.
Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2011.

58 G. 1.658.232 a la fecha de este informe (unos 373 USD a tipo de cambio 4.450 G. por dólar).

59 El 28,3% percibe de 1 a menos de 1,5 SM, el 11,2% de 1,5 a menos de 2 SM, el 5,4% de 2 a menos de 2,5 SM, el 3,3% de 2,5 SM a menos de 3 SM y el 6% percibe 3 SM y más.

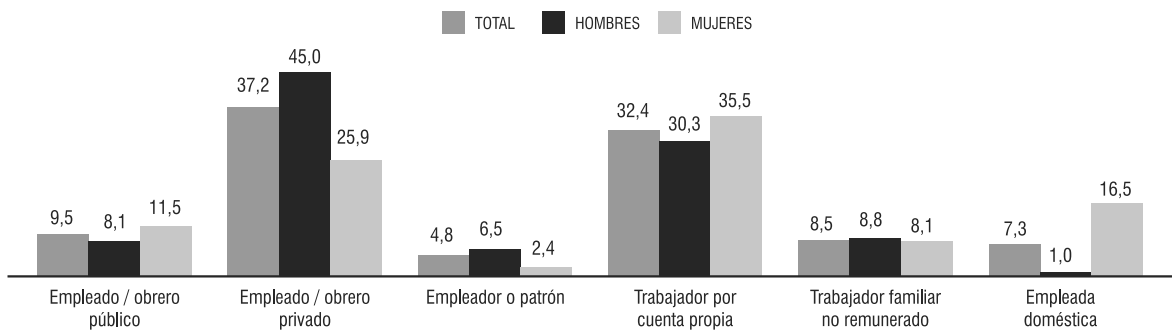
60 Notar que en este cálculo se ha excluido a las empleadas domésticas, ya que las mismas serán abordadas en el siguiente capítulo.

Población económicamente activa en empleo doméstico por sexo

Para ubicar el tema del empleo doméstico remunerado en el Paraguay, primeramente es importante posicionarlo en relación a su participación dentro de la PEA. Como ya se mencionó la PEA está compuesta por personas que suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción. En este sentido, se observa que al 2011 el **7,3% de las personas económicamente activas se dedican al trabajo doméstico** (ocupadas y actualmente desocupadas por segunda o más veces⁶¹). Lo anterior implica que más de **231 mil personas** generan ingreso para sí mismas y para sus familias, a través de la oferta de su mano de obra en empleo doméstico (gráfico 6.8).

El 92% del total mencionado son mujeres, siendo este empleo la tercera ocupación más importante de las mujeres. En primer lugar son trabajadoras por cuenta propia 35,5%, en segundo lugar empleadas privadas 25,9% y luego trabajadoras domésticas 16,5%. Mientras que para los hombres representa la última ocupación con tan sólo el 1% de ellos en esta ocupación (Cuadro 3, Anexo).

Gráfico 6.8.
Distribución porcentual de la PEA según categoría de ocupación*. Año 2011.

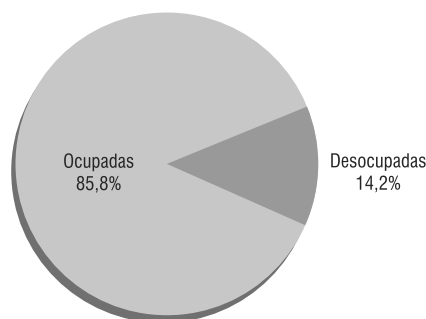


* No se presentan datos de no respuesta.
Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2011.

Del grupo mencionado más de **198 mil personas se dedican al trabajo doméstico actualmente** y cerca de **33 mil lo hicieron, pero actualmente están desocupadas**, esto es el 85,8% y 14,2% respectivamente (gráfico 6.9).

61 Se excluye a las personas desocupadas por primera vez.

Gráfico 6.9.
Distribución de las empleadas domésticas según condición de ocupación. Año 2011.



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2011.

A partir de este momento se analizarán estos grupos por separado, por un lado quienes se encuentran actualmente ocupadas y por otro, quienes ya no lo están. Esto a modo de diferenciar sus características y particularidades, puesto que se examinarán detalladamente las condiciones de las ocupadas según la modalidad de empleo –con y sin retiro.

■ Población ocupada en empleo doméstico por sexo

Al considerar solamente al grupo de personas ocupadas en el empleo doméstico, es decir a las **198.361 personas**, se puede ver que el empleo doméstico representa el 6,5% de la PEA ocupada, porcentaje que se duplica y pasa a ser de 14,9% en el caso de la PEA femenina ocupada en el 2011⁶². Esto quiere decir que en la actualidad 1 de cada 7 mujeres ocupadas trabaja en el ámbito del empleo doméstico, lo que en valores absolutos representa casi 181.500 mujeres, mientras que para los hombres esta actividad laboral llega a un poco más de 17.000 personas trabajando en empleo doméstico.

“Aunque en algunos países hay muchos hombres empleados en hogares particulares como jardineros, guardias y chóferes, las mujeres constituyen siempre la inmensa mayoría de esta categoría de trabajadores”

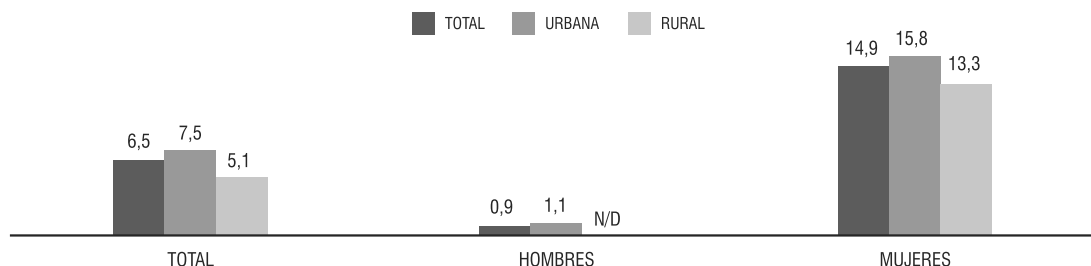
(OIT, 2010 pág. 14).

El peso del empleo doméstico en relación a la población ocupada es mayor en el área urbana, 7,5% de las personas ocupadas en el área urbana, y presenta el mismo comportamiento en el caso de las mujeres. Se duplica, y llega incluso a representar el 15,8% de las ocupaciones femeninas en el área urbana (gráfico 6.10).

Cabe destacar que en el año 2010, 2 de cada 10 mujeres en el área urbana se ocupaban en trabajo doméstico (Cuadro 4, Anexo).

62 Se evidencia una notable disminución respecto del 2010, momento en que las mujeres representaban el 18,5% de la PEA ocupada, es decir 205.196 mujeres.

Gráfico 6.10.
Porcentaje de personas en empleo doméstico y en la PEA ocupadas, por área de residencia. Año 2011.

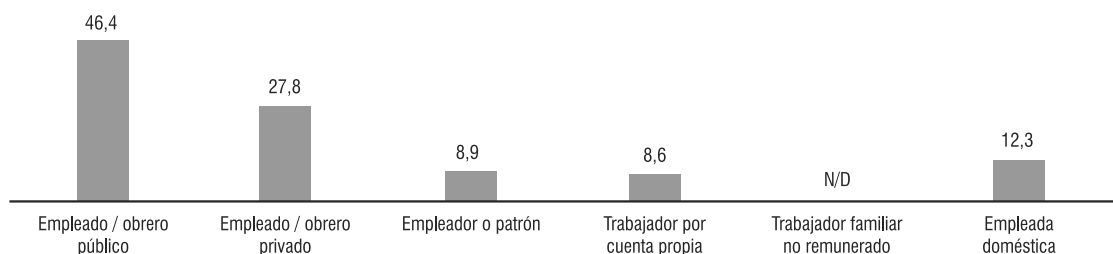


N/D: dato no disponible.
 Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2011.

Un aspecto que se destaca en el Anteproyecto de Ley de Trabajo Doméstico es que el trabajo doméstico es “realizado principalmente por mujeres y niñas, pertenecientes a comunidades históricamente desfavorecidas, y en ámbitos privados e invisibilizados, lo que ha dificultado la organización de estas trabajadoras, facilitando la permanencia de normas jurídicas discriminatorias a lo largo del tiempo” (PCO, 2011a pág. 2).

Como se ha mostrado en el apartado de legislación, dentro de la seguridad social las empleadas domésticas solo tienen derecho al componente de seguro médico. En este sentido, se observa en el gráfico 6.11 que solamente el 12,3% de las empleadas domésticas cuenta con el seguro del IPS, no existiendo, en este caso, diferencias significativas por sexo⁶³. Para otros trabajadores como los empleados u obreros públicos o privados el porcentaje de asegurados a IPS asciende notablemente a 46,4% y 27,8% respectivamente (Cuadro 5, Anexo).

Gráfico 6.11.
Porcentaje de población ocupada asegurada a IPS según categoría de ocupación. Año 2011.



N/D: dato no disponible.
 Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2011.

A pesar de lo presentado en relación al salario mínimo, es importante notar una diferencia en cuanto al monto **promedio de ingreso mensual** de las personas ocupadas por sexo. El análisis revela que los hombres tienen mayores ingresos que las mujeres en todas las ocupaciones, siendo el salario de estas en promedio inferior en un 30%, con una brecha a nivel nacional cercana a los 635 mil guaraníes a favor de los hombres (143 USD).

Particularmente discriminatoria es la situación de las mujeres que trabajan en empleo doméstico, con ingresos inferiores en torno al 41% de lo percibido por los hombres en las mismas ocu-

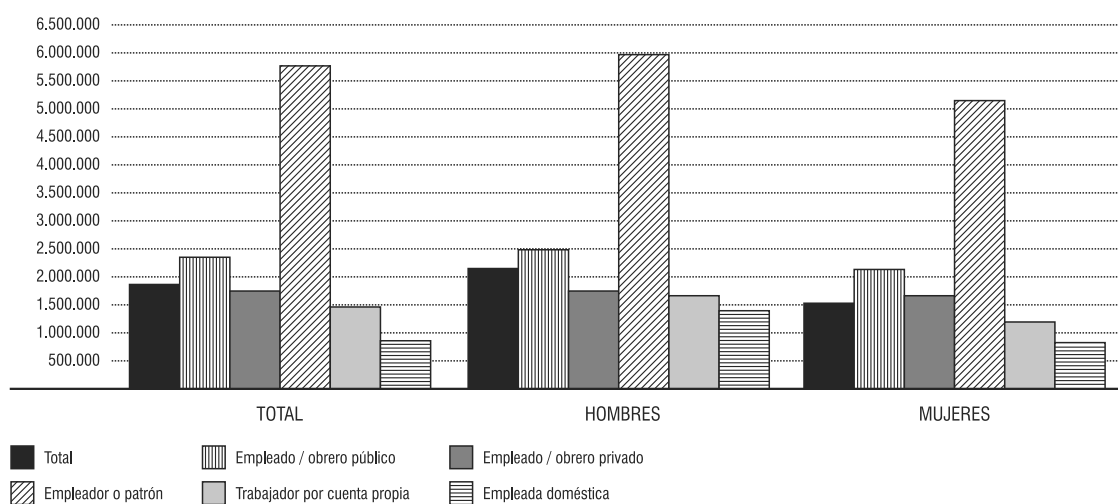
63 Se evidencia un leve ascenso respecto del 2010, año en que solamente 1 de cada 10 empleadas domésticas contaban con seguro de IPS.

paciones (1 millón 400 mil para los hombres y 827 mil para las mujeres; es decir 315 USD y 186 USD respectivamente).

En relación al salario mínimo vigente (1.658.232 G./ 373 USD), las empleadas domésticas perciben en promedio un 49,9%. Esto puede deberse a que en este grupo se contemplan a las que trabajan con y sin retiro, con diferentes deducciones en efectivo, aspectos que se profundizarán en el siguiente capítulo.

No se debe perder de vista que independientemente de que el trabajo doméstico sea realizado por hombres o por mujeres, reciben los menores ingresos en comparación a cualquier otra ocupación (gráfico 6.12).

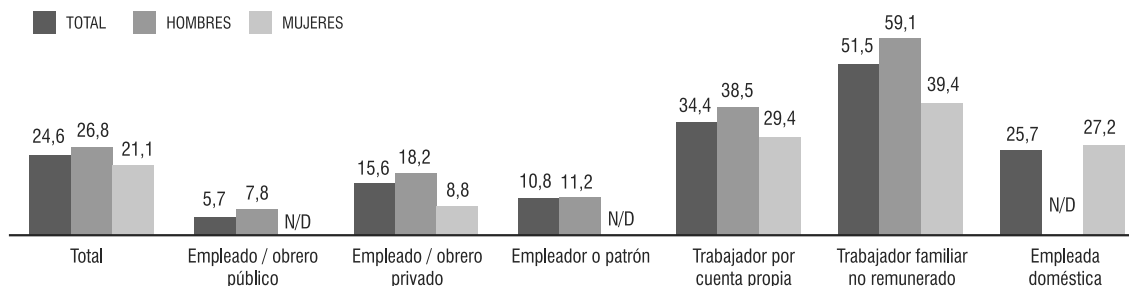
Gráfico 6.12.
Promedio del ingreso mensual de los ocupados* por sexo, Año 2011.



* Corresponde al ingreso nominal neto de la actividad principal.
Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2011.

El gráfico 6.13 muestra a la población en situación de pobreza por sexo y categoría ocupacional para el grupo de los ocupados. Puede verse que en general las mujeres ocupadas presentan niveles de pobreza inferiores al nivel nacional, salvo en aquellas dedicadas al empleo doméstico remunerado, entre quienes el 27,2% se encuentra en situación de pobreza a raíz de los bajos salarios en el sector y de otras características que serán profundizadas en los siguientes apartados.

Gráfico 6.13.
Porcentaje de la población en situación de pobreza* por sexo según categoría ocupacional, Año 2011.



* Se excluyen a los empleados domésticos del hogar y los casos de no respuesta en categoría ocupacional.
N/D: dato no disponible.
Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2011.

■ Población desocupada dedicada al empleo doméstico

Como se ha mencionado, existe un grupo de personas desocupadas por segunda vez o más que se dedicaban al empleo doméstico. Actualmente son **32.746 personas**, que representan el 24,8% del total de desocupadas, siendo este el segundo sector con mayor número de desocupados. Además, en el caso de las mujeres desocupadas el 45,3% se dedicaba al empleo doméstico, siendo para el caso de ellas la primera ocupación de mayor desempleo.

Si se analiza la distribución por sexo de las más de 32 mil personas empleadas domésticas desocupadas se encuentra que el 95,5% de ellas son mujeres (Cuadro 6, Anexo).



VII

**Características y condiciones del trabajo
doméstico remunerado en el Paraguay**

En este capítulo se analizan exhaustivamente las magnitudes y las condiciones del trabajo doméstico remunerado en Paraguay, conjunto poblacional al que, como se ha mencionado, aún se le debe la garantía de varios derechos.

A modo de presentar la información ordenada se ha subdividido el capítulo en apartados que contienen las características sociodemográficas, las laborales, las características familiares de las empleadas domésticas sin retiro y las de sus viviendas.

Las personas que se dedican al empleo doméstico actualmente pueden estar ocupadas o desempleadas y dentro de la primera categoría ocuparse en dos modalidades, con y sin retiro. En este sentido, se observa que en Paraguay, el 85,8% de las personas en empleo doméstico se encuentran ocupadas (198.512 personas) y el 14,2% desocupadas por dos veces o más (32.746 personas).

A su vez, la modalidad predominante es con retiro, 74,8%, frente a 11% sin retiro. Al 2011 se tiene que de las personas ocupadas, **173.095 trabajan en la modalidad de retiro y 25.417 sin retiro**, (Cuadro 7, Anexo). Cabe señalar que la tendencia de trabajar con retiro ha ido aumentando respecto del 2010 (70,7%) en detrimento de la modalidad sin retiro (17,1% en dicho año).

A continuación se presentan los subcapítulos, mostrando en los casos que haya cambios de tendencia, la diferencia entre los datos del 2010 y 2011⁶⁴.

7.1

Características sociodemográficas⁶⁵

■ Ubicación geográfica

La demanda de empleo doméstico al año 2010 se concentraba mayormente en zonas del departamento Central y en Asunción (41,2% y 12,9% respectivamente), al 2011 esta tendencia ha cambiado proponiéndose como un nuevo polo el departamento de Alto Paraná por sobre la capital del país, el cual junto con el departamento Central absorben a la mitad de las empleadas domésticas del país (50,9%).

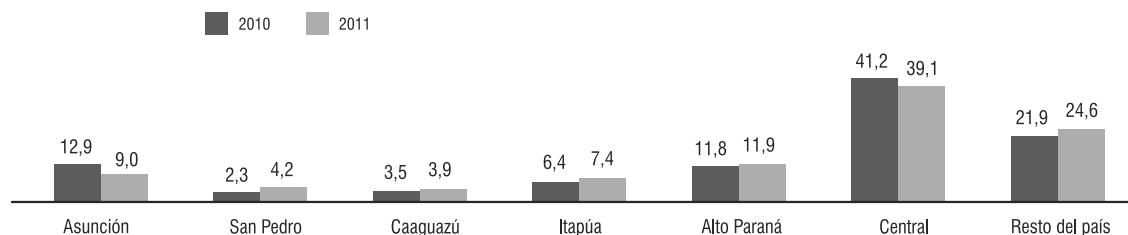
Una característica que vale la pena resaltar es la diferencia en la distribución mencionada según se trate de empleo doméstico con o sin retiro. Así, puede verse que al 2010 los empleados sin retiro se ubicaban mayormente en Asunción (43,4%) mientras que quienes realizan esta actividad en la modalidad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

Asimismo, al 2011 las empleadas domésticas desocupadas se encuentran en gran medida en el departamento Central (40,3%), gráfico 7.1.

64 Los cuadros del Anexo presentan la información para ambos años.

65 Toda la información de este apartado es incluida en el Cuadro 7 del Anexo.

Gráfico 7.1.
Distribución porcentual de empleadas domésticas por departamento. Año 2010 y 2011.



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2010 y 2011.

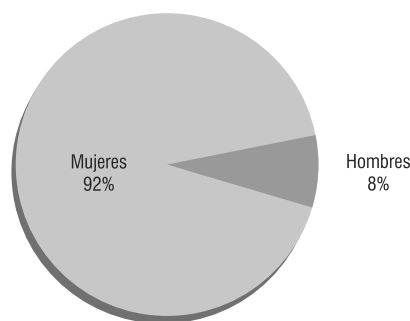
Por lo expuesto, y considerando el alto nivel de urbanización de los departamentos presentados, es esperado encontrar que en el 2011 cerca de 7 de cada 10 trabajadoras domésticas desarrollaban sus actividades en áreas urbanas (67,9%). En el caso de las sin retiro esta actividad es llevada a cabo casi universalmente en el área urbana (93,4%), con similar tendencia desde el 2010⁶⁶.

■ Sexo y edad

De las más de 231 mil personas empleadas en el trabajo doméstico en Paraguay al 2011, el 92% son mujeres, porcentaje que se eleva a 95,3% en el caso del empleo doméstico sin retiro. De esta forma se pone en evidencia que esta modalidad es casi exclusiva de las mujeres (gráfico 7.2).

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

Gráfico 7.2.
Distribución porcentual de personas en el empleo doméstico por sexo. Año 2011.



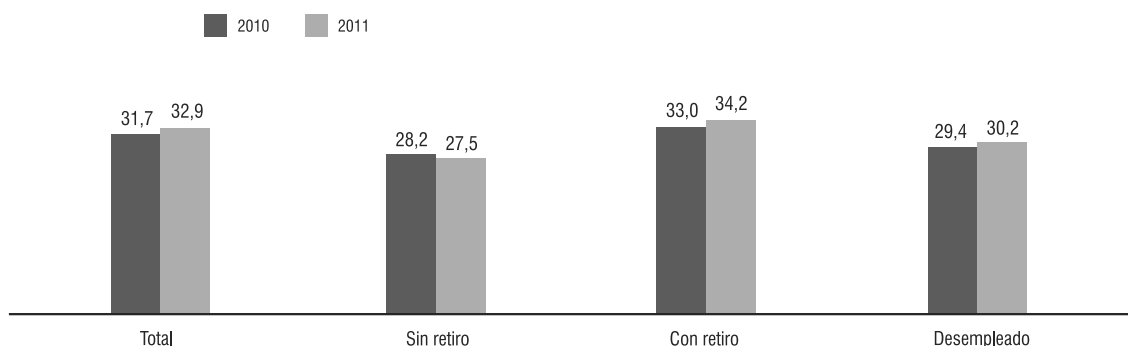
Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2011.

La distribución por edad de las empleadas domésticas muestra que en promedio tienen 33 años (gráfico 7.3). No obstante, 1 de cada 5 no supera los 20 años de edad (22,2%), incluso existen casos de menores de 18 años, en expresa oposición a lo manifestado en la Ley de edad mínima al trabajo⁶⁷.

66 Por lo expuesto, la desagregación de información por área de residencia en ocasiones no puede presentarse por falta de casos en el área rural.

67 La edad mínima para el trabajo doméstico es 18 años, acorde al Decreto 4951/2005 de trabajo peligroso.

Gráfico 7.3.
Edad promedio de las empleadas domésticas remuneradas. Año 2010 y 2011.



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2010 y 2011.

En el caso de empleo doméstico sin retiro existe un predominio de jóvenes menores de 25 años, cuyo porcentaje asciende al 55,7%. En este caso particular y como se analizará más adelante es importante contemplar si estas personas y en particular las de edades inferiores tienen acceso o no al sistema educativo y logran compatibilizar el empleo doméstico sin retiro con las actividades que promueven su desarrollo integral.

■ Tenencia de cédula de identidad

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

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

■ Relación de parentesco con el/la jefe/a de hogar

En el caso de las empleadas domésticas con retiro que fueron entrevistadas en sus respectivos hogares, se ha obtenido información de su relación con la persona jefe de hogar. Esto dio cuenta de que una importante proporción, 3 de cada 10 empleadas domésticas son jefas de hogar, con lo cual el 29,4% de las empleadas domésticas con retiro sustenta con sus ingresos los gastos de sus hogares. Por otro lado, el 26,4% es pareja del jefe de hogar, con lo cual se puede decir que el 55,8% de las que trabajan con retiro son cabezas de hogar y con su remuneración laboral deben afrontar sus necesidades y la de los integrantes de su hogar, lo cual complejiza su situación de vulnerabilidad.

Un dato importante es que el 30,2% de las personas que se dedica al empleo doméstico con retiro son hijos/hijas del jefe de hogar y es muy probable que esto se deba a una reproducción ocupacional que va de generación en generación, por lo que se sugiere investigar si la madre o incluso la abuela de estas personas también se dedicaban a esta ocupación.

Una primera aproximación a ese fenómeno puede presentarse conociendo la cantidad de personas dedicadas al empleo doméstico con retiro por hogar. Se ha encontrado que del total de hogares con integrantes ocupadas en el empleo doméstico con retiro, el 10,8% tiene 2 o más miembros en dicha actividad, esto equivale a casi 35 mil personas que tienen en común la ocupación con algún otra persona del hogar.

■ Estado civil

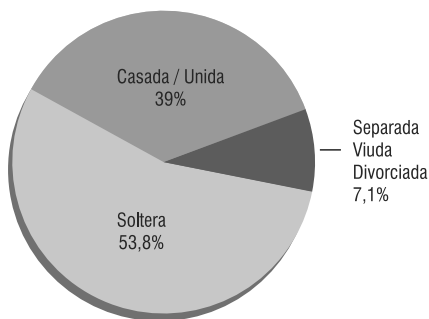
En concordancia con lo expuesto en la relación de parentesco, cerca de 1 de cada 4 personas dedicadas al empleo doméstico remunerado se encuentra en pareja (casada o unida), otro 7,1% estuvo en pareja pero ya no lo está en la actualidad (separada, viuda o divorciada) y, finalmente, el 53,8% está soltera.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

Cuando se observa en el gráfico 7.4 la distribución de las empleadas domésticas sin retiro por estado civil, se encuentra que el 92,9% de ellas son solteras, lo que vinculado a las edades y al sexo que predomina en este tipo de trabajos puede concluirse que se trata de mujeres jóvenes solteras, con lo cual podría inferirse que su ocupación influiría en su proyecto de vida, tanto en su realización profesional como personal.

El fenómeno presentado ha ido en aumento, pues al año 2010 se registraba que el 80,8% de las personas empleadas sin retiro era soltera, por lo que puede inferirse que los empleadores prefieren mujeres jóvenes solteras para el trabajo sin retiro.

Por otra parte, entre las personas que se encuentran desocupadas el 56,8% está soltera y el 38,2% casada o unida.

Gráfico 7.4.
Distribución porcentual de las empleadas domésticas según estado civil. Año 2011.



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2011.

■ Idioma hablado en el hogar

El lenguaje constituye un reflejo de las condiciones culturales y educativas, así como de los recursos y oportunidades a los que puede acceder una persona. A partir de esta consideración, se estudia el idioma mayormente hablado por las personas que se dedican al empleo doméstico, pues la condición de bilingüismo de Paraguay puede constituirse en un factor diferencial en determinadas características o comportamientos de las personas. Pues como se ha visto, el empleo

doméstico es mayormente requerido en el área urbana, donde por lo general se habla en castellano o en algunos casos la mezcla entre el castellano y el guaraní.

Como puede observarse en el cuadro 7.1, una importante porción de la población aquí analizada es bilingüe, 4 de cada 10 empleadas domésticas utiliza el guaraní y castellano para comunicarse, porcentaje que asciende a 48,5% en el área urbana y desciende a 31,7% en el rural. Esta última cifra se debe a la importante participación de personas monolingües que en este caso solamente hablan guaraní en el área rural (48%).

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

Cuadro 7.1.
Distribución porcentual de empleadas domésticas remuneradas por idioma hablado en el hogar según área de residencia. Año 2010 y 2011.

IDIOMA HABLADO	2010								2011							
	Total		Sin retiro		Con retiro		Desocupadas		Total		Sin retiro		Con retiro		Desocupadas	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
TOTAL																
Guaraní	102.656	41,0	*	*	77.593	43,9	17.643	57,7	77.168	33,4	*	*	57.564	33,3	16.834	51,4
Guaraní y Castellano	77.842	31,1	17.172	40,0	53.786	30,4	*	*	99.758	43,1	9.846	38,7	78.288	45,2	11.624	35,5
Castellano	65.408	26,1	17.469	40,7	42.153	23,8	*	*	48.467	21,0	11.500	45,2	33.316	19,2	*	*
Otro/ No responde	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
URBANA																
Guaraní	57.144	31,1	*	*	43.697	34,5	8.733	46,8	41.520	26,4	1.883	7,9	28.240	25,3	11.397	52,1
Guaraní y Castellano	66.164	36,1	16.013	41,9	44.447	35,1	*	*	76.201	48,5	9.846	41,5	58.676	52,7	7.679	35,1
Castellano	58.233	31,7	17.469	45,7	36.537	28,9	*	*	37.870	24,1	11.368	47,9	23.987	21,5	2.515	11,5
Otro/ No responde	*	*	*	*	*	*	*	*	1.428	0,9	640	2,7	499	0,4	289	1,3
RURAL																
Guaraní	45.512	68,1	*	*	33.896	67,5	*	*	35.648	48,0	887	52,8	29.324	47,5	5.437	50,0
Guaraní y Castellano	11.678	17,5	*	*	9.339	18,6	*	*	23.557	31,7	0	0,0	19.612	31,8	3.945	36,3
Castellano	*	*	*	*	*	*	*	*	10.597	14,3	132	7,9	9.329	15,1	1.136	10,5
Otro/ No responde	*	*	*	*	*	*	*	*	4.437	6,0	661	39,3	3.428	5,6	348	3,2

*Número insuficiente de casos.

Fuente: procesamiento propio a partir de Encuesta Permanente de Hogares 2010 y 2011.

Formación académica

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

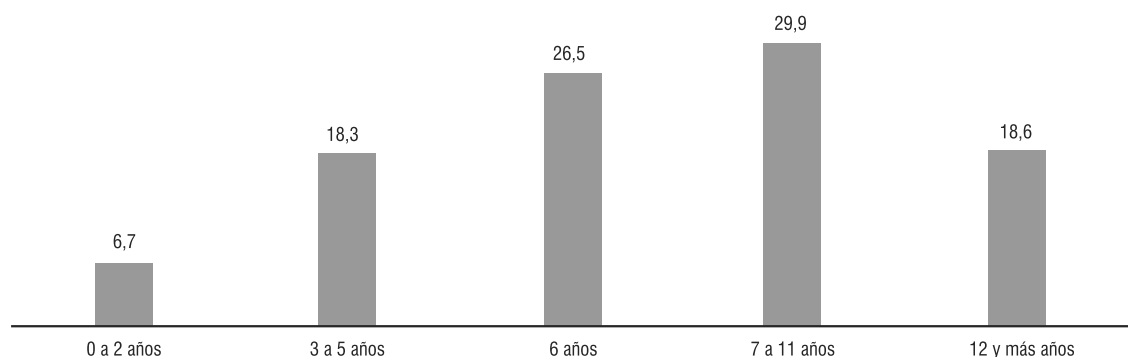
Es bien sabido que el nivel de instrucción de las personas influye en su calidad de vida y se espera que se relacione positivamente con el nivel de ingresos (en el entendido de que a medida que aumenta el nivel de instrucción se incrementa el nivel de ingresos).

En el caso de las personas dedicadas al empleo doméstico, la formación académica, al igual que el idioma, puede ser un factor clave a la hora de conseguir empleo, pues en muchas ocasiones

además de las funciones de limpieza de la vivienda, las empleadas domésticas deben hacerse cargo de ayudar en las tareas de la escuela, a las niñas y niños del hogar, y en otros casos son cuidadoras y formadoras de estos niños.

En este sentido, puede verse en el gráfico 7.5 que el 95,8% de las empleadas domésticas sabe leer y escribir, con lo cual alcanzó al menos 2 años de estudio. El 51,5% llegó hasta el nivel primario, 6 años de estudio; un 29,9% terminó la secundaria y otro 18,6% posee 12 o más años de estudio, porcentaje que disminuye a 13,7% en zonas rurales (Cuadro 7.2).

Gráfico 7.5.
Distribución porcentual de empleadas domésticas remuneradas según años aprobados de estudio. Año 2011.



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2011.

Cuadro 7.2.
Distribución porcentual de empleadas domésticas remuneradas según años aprobados de estudio, por área de residencia, Año 2010 y 2011.

EDUCACIÓN	2010		2011	
	Total	%	Total	%
TOTAL				
0 a 2 años	11.915	4,8	15.552	6,7
3 a 5 años	44.923	17,9	42.227	18,3
6 años	81.517	32,6	61.355	26,5
7 a 11 años	67.655	27,0	69.117	29,9
12 y más años	44.296	17,7	43.007	18,6
URBANA				
0 a 2 años	7.079	3,9	9.145	5,8
3 a 5 años	32.178	17,5	27.283	17,4
6 años	52.002	28,3	42.289	26,9
7 a 11 años	56.179	30,6	45.479	29,0
12 y más años	36.036	19,6	32.823	20,9
RURAL				
0 a 2 años	*	*	*	*
3 a 5 años	12.745	19,1	14.944	20,1
6 años	29.515	44,2	19.066	25,7
7 a 11 años	11.476	17,2	23.638	31,8
12 y más años	*	*	10.184	13,7

*Número insuficiente de casos.

Fuente: procesamiento propio a partir de Encuesta Permanente de Hogares 2010 y 2011.

En resumen, las personas dedicadas al empleo doméstico tienen en promedio 7,4 años de estudio. Al igual que para todo el país, el mayor desafío es reducir la asimetría entre áreas de resi-

dencia. Para el caso de años promedio de estudio de la población estudiada, la diferencia es de medio año (7,6 urbana y 7,1 rural), brecha que se ha reducido respecto del 2010 cuando la diferencia entre áreas era de 1 año (cuadro 7.3).

Cuadro 7.3. Promedio de años de estudio de las empleadas domésticas remuneradas por área de residencia, Año 2010 y 2011.					
AÑOS APROBADOS DE ESTUDIO		TOTAL	URBANA	RURAL	
2010	Total	Total	250.306	183.474	66.832
		Promedio	7,3	7,6	6,6
	Sin retiro	Total	42.881	38.196	*
		Promedio	7,6	7,9	*
	Con retiro	Total	176.863	126.614	50.249
		Promedio	7,2	7,5	6,5
	Desocupada	Total	30.562	18.664	11.898
		Promedio	7,7	7,9	7,5
2011**	Total	Total	231.258	157.019	74.239
		Promedio	7,4	7,6	7,1
	Sin retiro	Total	25.417	23.737	*
		Promedio	7,3	7,5	*
	Con retiro	Total	173.095	111.402	61.693
		Promedio	7,3	7,6	6,9
	Desocupada	Total	32.746	21.880	10.866
		Promedio	7,9	7,6	8,4

*Número insuficiente de casos.

**Se excluyen casos no reportados.

Fuente: procesamiento propio a partir de Encuesta Permanente de Hogares 2010 y 2011.

Además, teniendo en cuenta el importante volumen de personas jóvenes que realizan este tipo de trabajo es necesario evaluar la asistencia actual a una institución educativa, o la participación en algún tipo de enseñanza. Respecto a esto, se ve que solamente el 14,9% de las empleadas domésticas actualmente asiste a una institución educativa; dentro de este grupo que asiste, el 90% tiene hasta 24 años de edad.

Otro aspecto resaltante es que 2 de cada 3 personas dedicadas al empleo doméstico y que asisten actualmente a una institución de educación, lo hace en el sector público. Mientras que, entre los que no asisten o nunca asistieron a una institución educativa, el principal motivo aludido es la falta de recursos económicos (69,7%), por lo que se deduce que el ingreso percibido solo les alcanza para las cubrir los gastos de sobrevivencia, como alimentación y no para la educación.

Como puede notarse ya sea en el porcentaje de asistencia a instituciones del sector público o en el de personas que no asisten por falta de recursos, la formación académica de las personas dedicadas al empleo doméstico está supeditada más a cuestiones de índole económica que de voluntad personal.

Se concluye que el personal doméstico cuenta con bajo nivel educativo -educación escolar básica inconclusa- y pocas posibilidades para incrementarlo, más aun si el empleo es sin retiro -inaccesibilidad a la educación formal.

■ Tenencia de seguro médico

Como se presentó en el marco legal, la cobertura de seguro médico para empleadas domésticas se regularizó para todo el país recién a finales del 2009. A pesar de esto, todavía puede verse que la

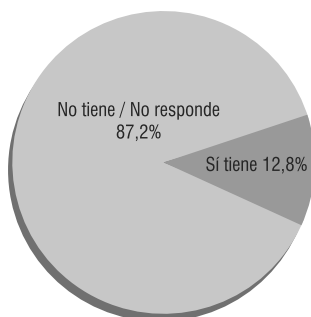
tenencia de un seguro médico que les permita a las trabajadoras domésticas disminuir el gasto de bolsillo ante alguna enfermedad o accidente, es muy reducida. Sólo el 12,8% de todas las personas dedicadas al empleo doméstico cuenta con algún tipo de seguro (seguridad social es decir IPS, seguro privado individual, laboral, familiar, sanidad militar, policial o seguro local).

Si la información se desagrega por área de residencia, el porcentaje con cobertura de salud aumenta levemente en el área urbana a 15%. Estos valores se consideran bajos frente al total nacional en el que el 25,6% del total de la población cuenta con cobertura médica y asciende a 35,8% para los que residen en el área urbana.

La cifra presentada varía según la persona tenga empleo o se encuentre desempleada. Para este último grupo el porcentaje con seguro médico es ínfimo, pues el mismo está asociado a una relación de dependencia laboral o al menos a la tenencia de recursos para costear las mensualidades.

El hecho de que 7 de cada 8 empleadas domésticas se hallan totalmente desprotegidas, es decir un 87,2%, y considerando que sus ingresos monetarios son inferiores al salario mínimo, convierte a este contingente poblacional en un grupo altamente vulnerable, pues al no contar con ingresos suficientes provenientes de su empleo ni con cobertura médica en caso de enfermedad o accidente⁶⁸ (gráfico 7.6).

Gráfico 7.6.
Distribución porcentual de las empleadas domésticas según tenencia de seguro médico, Año 2011.



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2011.

■ Condición de salud⁶⁹

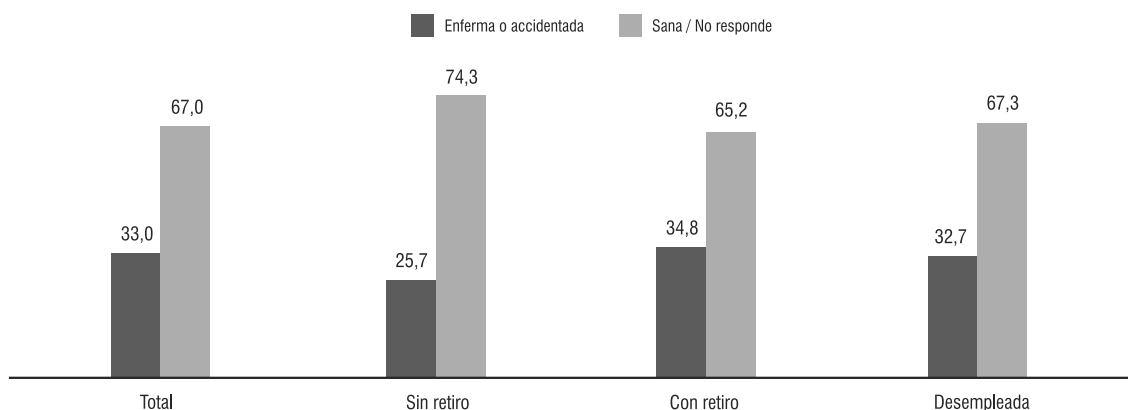
Los datos del 2010 revelan que 1 de cada 3 personas dedicadas al empleo doméstico estuvo enferma o accidentada. Es decir, 33 de cada 100 empleadas domésticas habrían requerido la utilización de servicios médicos o al menos de medicamentos. Esta cifra varía de 25,7% en el caso de las personas sin retiro a 34,8% para la modalidad de retiro (gráfico 7.7).

Entre las personas que reportaron alguna enfermedad o accidente se esperaría que hayan asistido a alguna consulta médica, no obstante los resultados muestran que en el 27,7% de los casos no fue así. Este grupo ostenta un riesgo relativo al no ser atendido profesionalmente y teniendo en cuenta que la mayor parte del tiempo realiza actividades físicas, tienen limitados descansos. Además están expuestas a enfermedades o accidentes que podrían devenir en otras complicaciones, o en tiempos más extensos para la cura.

68 Esta información no puede desagregarse por área de residencia, sexo, ni modalidad de empleo doméstico por falta de casos en la muestra.

69 Para este apartado se emplean los datos de la EPH 2010 a falta de información en la encuesta del 2011.

Gráfico 7.7.
Distribución porcentual de las empleadas domésticas según condición de salud, Año 2010.



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2010.

La tenencia de seguro médico en este ámbito, propicia la asistencia a consulta médica, así el 93,3% de las personas que declararon haber estado enfermas o accidentadas, y contaban con algún seguro de salud asistieron a alguna consulta, frente al 68,6% en la misma condición pero sin seguro médico.

Además, llama la atención que la asistencia a una consulta de salud sea mayor en el área rural que urbana (75,9% y 70,9% respectivamente), pudiendo esto estar relacionado a la instalación de Unidades de Salud de la Familia del MSPBS, en zonas rurales (gráfico 7.8).

Gráfico 7.8.
Porcentaje de empleadas domésticas que consultaron cuando estuvieron enfermas o accidentadas según área de residencia y tenencia de seguro médico, Año 2010.



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2010.

A partir de lo expuesto, se puede inferir que el número de empleadas domésticas que se realiza controles rutinarios de salud, debe ser aún mucho menor. Esto debería preocupar a los responsables de salud pública atendiendo que en su mayoría el trabajo doméstico es llevado a cabo por mujeres jóvenes quienes deben hacerse, al menos una vez al año, controles ginecológicos, además de chequeos rutinarios de salud.

La principal razón por la cual las personas dedicadas al empleo doméstico no consultaron fue por optar por la automedicación (73,6%). Al respecto, se debe realizar una evaluación del acceso uni-

versal y gratuito de las personas al sistema de salud y analizar si la decisión de automedicación obedece a cuestiones personales o a la imposibilidad de ir a consultar, ya sea por falta de seguro médico, escasez de recursos o falta de permiso laboral. Particularmente esta práctica puede llevar a disimular síntomas de una enfermedad o a una mala medicación.

Por otra parte, se observa que las dependencias del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social (puestos de salud, centros de salud u hospitales) son los responsables de atender a la mayor parte de las empleadas domésticas cuando estuvieron enfermas o accidentadas (65,5%). Los sanatorios y clínicas privadas atendieron a 1 de cada 4 empleadas domésticas que consultaron por enfermedad o accidente (23,3%).

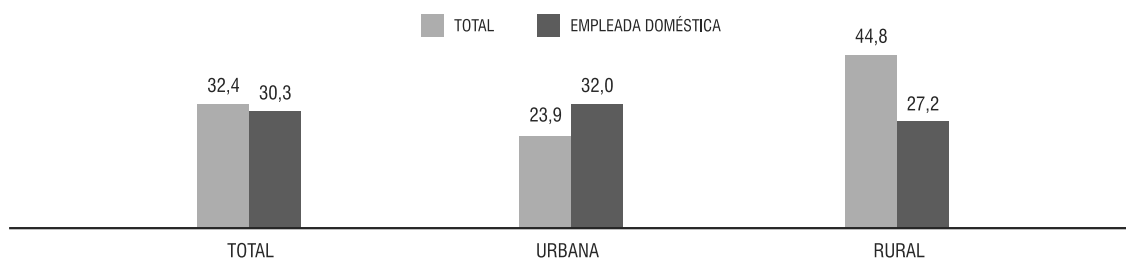
■ Situación de pobreza⁷⁰

En Paraguay el 32,4% de la población vive en situación de pobreza⁷¹, y el 18% se encuentra en pobreza extrema o indigencia⁷² y el 14,4% en pobreza no extrema⁷³. Además, existen marcadas diferencias según área de residencia: 23,9% de pobreza urbana y 44,8% en rural.

Las personas que se dedican al empleo doméstico (con retiro y aquellas que están desocupadas), presentan un porcentaje de pobreza un tanto inferior al promedio nacional. El 30,3% de las trabajadoras domésticas mencionadas viven en situación de pobreza, es decir con menos de lo mínimamente necesario para llevar una vida digna y a diferencia de la población total tienen una distribución similar entre indigentes y pobres no extremos (14,5% y 15,8% respectivamente).

La brecha entre áreas de residencia es menor que para el total de la población, y presenta un comportamiento opuesto, es mayor en el área urbana que rural (32% para urbana y 27,2% en rural) (gráfico 7.9).

Gráfico 7.9.
Porcentaje de pobreza para el total de la población y para empleadas domésticas*. Año 2011.



* Incluye a empleadas domésticas con retiro y desocupadas.
Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2011.

Respecto a las personas que se dedican al empleo doméstico con retiro, el 25,7% vive en situación de pobreza (10% de indigentes y 15,7% de pobres no extremos). El caso más crítico lo pre-

70 Se excluye de la metodología de cálculo a las empleadas domésticas sin retiro, pues no aportan a la economía del hogar para el que trabajan.

71 Medida a través del método de línea de pobreza que define a la población pobre como aquel conjunto de personas residentes en hogares cuyo nivel de bienestar (expresado a través del ingreso), es inferior al costo de una canasta básica de consumo (conjunto de bienes y servicios que satisface los requerimientos mínimos para la sobrevivencia humana). El costo de esta canasta se denomina línea de pobreza.

72 Conformada por el conjunto de personas cuyo nivel de ingresos es inferior al costo de una canasta básica de consumo de alimentos (es decir, del valor de una línea de pobreza extrema).

73 Son quienes tienen ingresos mayores al costo de una canasta básica de alimentos, pero inferiores al de una canasta básica de consumo total (de alimentos y no alimentos, es decir, de una línea de pobreza total).

sentan las personas que se dedican al empleo doméstico y que actualmente están desocupadas, de ellas el 54,7% se encuentra en situación de pobreza y 38,5% en situación de pobreza extrema.

Por último, también puede notarse que dichas empleadas domésticas se ubican en gran medida entre los quintiles más bajos de ingreso, entre el 1 y el 2, un 41,7%, lo cual coincide con los niveles de pobreza arriba presentados. Nuevamente las empleadas desocupadas están en peores condiciones, el 63,9% se ubica en los quintiles mencionados (cuadro 7.4).

Lo anterior debe ser tenido en cuenta a la hora de diseñar políticas públicas focalizadas en pobreza, orientadas a satisfacer las necesidades más vitales de las personas en estas condiciones, pero, además, contribuyendo a salir esta situación.

Se recuerda que la expresión suprema de todo el ordenamiento jurídico, social, económico, político, civil y cultural del país, la Constitución Nacional, expresa que *“la calidad de vida será promovida por el Estado mediante planes y políticas que reconozcan factores condicionantes, tales como la extrema pobreza y los impedimentos de la discapacidad o de la edad”* (art. 6).

Cuadro 7.4.
Distribución porcentual de empleadas domésticas remuneradas con retiro y desocupadas según condición de pobreza, Año 2010 y 2011.

CONDICIÓN DE POBREZA	2010						2011					
	Total		Con retiro		Desocupado		Total		Con retiro		Desocupado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
CONDICIÓN DE POBREZA												
Pobreza extrema	30.425	14,7	21.286	12,0	9.139	29,9	29.928	14,5	17.327	10,0	12.601	38,5
Pobreza no extrema	37.909	18,3	31.761	18,0	*	*	32.504	15,8	27.199	15,7	*	*
POBRE	68.334	32,9	53.047	30,0	15.287	50,0	62.432	30,3	44.526	25,7	17.906	54,7
NO POBRE	139.091	67,1	123.816	70,0	15.275	50,0	143.409	69,7	128.569	74,3	14.840	45,3
QUINTILES DE INGRESO												
1 (más pobre)	26.325	12,7	17.695	10,0	*	*	30.440	14,8	18.305	10,6	12.135	37,1
2	52.244	25,2	43.344	24,5	8.900	29,1	55.313	26,9	46.526	26,9	8.787	26,8
3	60.417	29,1	53.441	30,2	*	*	53.486	26,0	46.997	27,2	*	*
4	48.190	23,2	43.776	24,8	*	*	45.093	21,9	41.226	23,8	*	*
5 (más rico)	20.249	9,8	18.607	10,5	*	*	21.509	10,4	20.041	11,6	*	*

*Número insuficiente de casos.

Fuente: procesamiento propio a partir de Encuesta Permanente de Hogares 2010 y 2011.

■ Ingresos

Si bien lo presentado da una idea de la condición en la que viven ciertas personas dedicadas al empleo doméstico, a continuación se muestra información a nivel de ingresos promedio de estas personas.

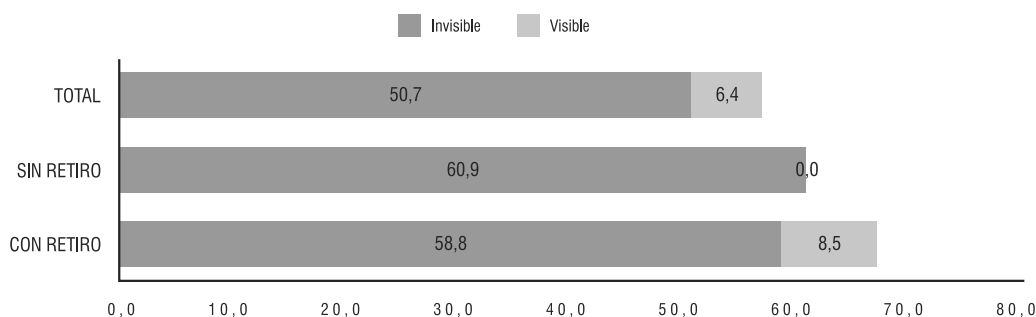
Como ya se había expuesto en el capítulo anterior, el promedio de ingresos en el empleo doméstico como actividad principal es 876 mil G. (197 USD). Las mujeres de esta ocupación perciben un 41% menos que los hombres, es decir 827 mil G. (186 USD) para ellas y 1.402 mil G. (315 USD) para ellos.

Además de lo anterior también existen diferencias según la modalidad de empleo, siendo la de sin retiro la de mayor ingreso medio (1.273 mil frente a 818 mil para quienes trabajan con retiro, 286 USD y 184 USD respectivamente). Esto puede deberse a la cantidad de horas efectivas que las empleadas con retiro consiguen trabajar, es decir quienes están en subempleo visible o

subempleo por insuficiencia de horas, frente al primer grupo mencionado que serían quienes trabajan 30 y más horas por semana en sus ocupaciones y su ingreso es inferior al mínimo legal establecido en el período de referencia (subempleo invisible).

Respecto a lo anterior, se nota que el 57% de las empleadas domésticas se encuentra subempleada, siendo la cifra más drástica la del subempleo invisible ,50,7%, la cual para las empleadas sin retiro asciende a 60,9% puesto que no están disponibles para trabajar más horas. Lo anterior quiere decir que 6 de cada 10 empleadas domésticas sin retiro trabajan 30 y más horas por semana en sus ocupaciones y su ingreso es inferior al mínimo legal establecido en el período de referencia (gráfico 7.10).

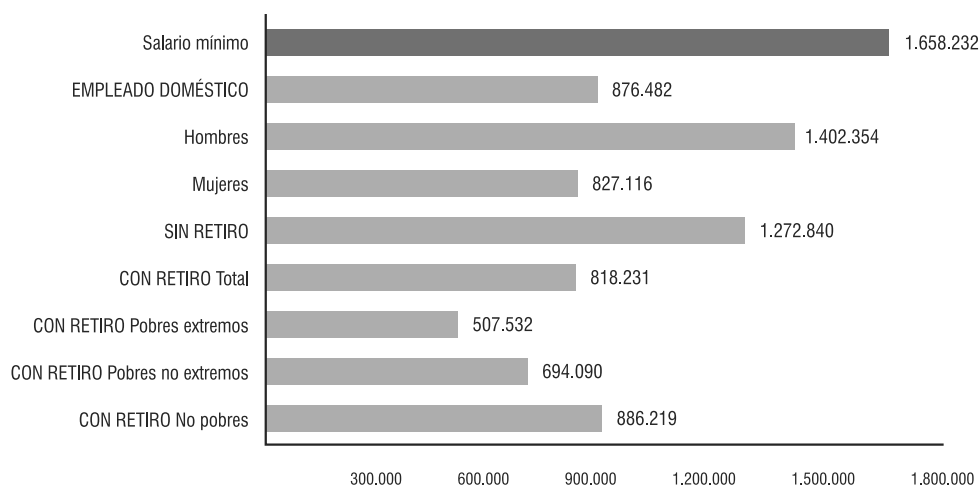
Gráfico 7.10.
Porcentaje de empleadas domésticas remuneradas ocupadas según condición de subempleo, Año 2011.



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2011.

Al explorar el nivel de ingreso según condición de pobreza para el caso de las empleadas con retiro se encuentra que aquellas en situación de pobreza extrema solo perciben en promedio 507 mil G. mensuales (114 USD), frente a 694 mil G. de las pobres pero no extremas (156 USD) y 886 mil G. para las no pobres (199 USD). Con esto puede notarse que aún se está muy lejos de lograr que las empleadas domésticas alcancen la remuneración mínima legal (1.658.232 G./373 USD) (gráfico 7.11).

Gráfico 7.11.
Salario promedio de las empleadas domésticas en la ocupación principal (en Gs.), Año 2011.



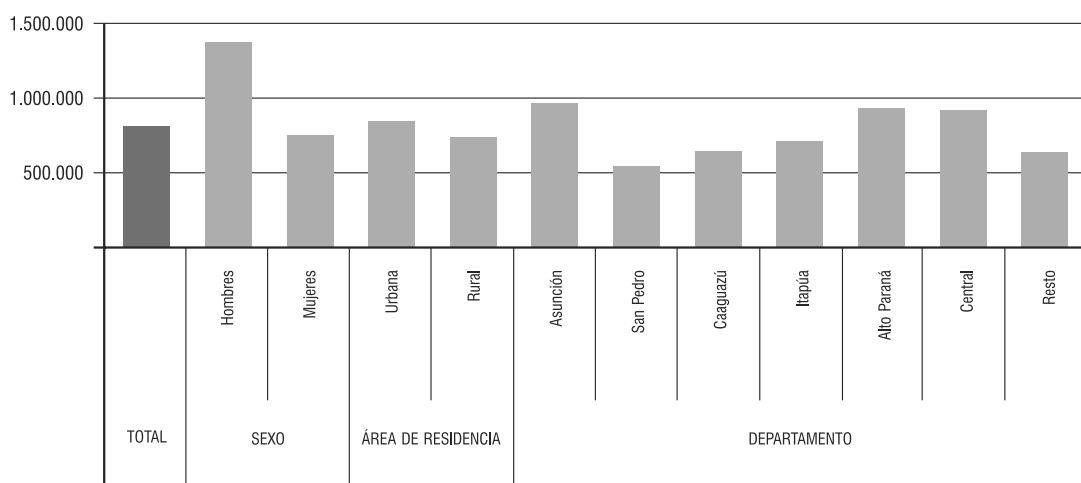
Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2011.

Además, si se analizan los niveles de ingreso de las personas que trabajan con retiro⁷⁴ según características particulares puede notarse, en el gráfico 7.12, que los ingresos promedios varían según el área de residencia siendo mayores para quienes residen en zonas urbanas y se dedican al empleo doméstico con retiro 856 mil G. y 747 mil G., en promedio respectivamente 192 USD y 168 USD. El departamento de residencia también marca diferencia en los ingresos promedio. Así, quienes residen en Asunción, Alto Paraná o Central perciben ingresos superiores a los demás departamentos, con una diferencia hasta de 415 mil G. mensuales en promedio (93 USD).

La mayor brecha en el ingreso medio percibido por el trabajo doméstico con retiro se encuentra entre hombres y mujeres, pues ellos perciben casi el doble de la remuneración de las mujeres (1.380 mil G. y 762 mil G. respectivamente/310 USD y 171 USD).

Por último puede verse que el ingreso promedio de las empleadas domésticas aumenta con la edad de la persona hasta los 35 años.

Gráfico 7.12.
Salario promedio de las empleadas domésticas con retiro en la ocupación principal (en Gs.), según características seleccionadas. Año 2011.



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2011.

■ Migración⁷⁵

Interna

Lo presentado en cuanto a ubicación geográfica de las trabajadoras domésticas, en cualquiera de sus modalidades, da la pauta de que pudiera estar ocurriendo un movimiento migratorio interno, en el cual los departamentos arriba mencionados actúan como polos de atracción frente a otros departamentos, distritos o incluso áreas de residencia.

En este sentido, se comprueba que en el año 2010 el 64,8% de las empleadas domésticas residía en un distrito diferente al de su lugar de nacimiento, valor que se eleva a 94,5% en el caso de las que trabajan sin retiro, con lo cual dicha modalidad de trabajo puede estar acrecentando la migración interna.

74 No es posible presentar ninguna caracterización para el grupo que trabaja sin retiro por falta de número de casos en la muestra.

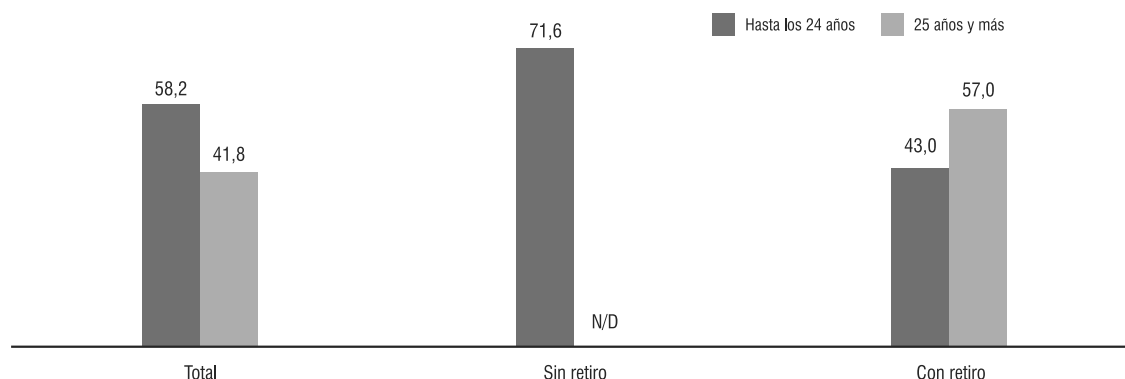
75 La información es presentada solo para el año 2010. El cuadro con información desagregada se incluye en el anexo, cuadro 8.

En algunos casos el movimiento se dio al interior del mismo departamento, razón por la cual el porcentaje de migración entre departamentos es inferior (48,9%), pero vuelve a ser alto en el caso de sin retiro (77,9%).

Observando el movimiento migratorio de las empleadas domésticas en los últimos 5 años se constata que 1 de cada 4 realizó algún movimiento migratorio (25,2%), pudiendo ser de departamento, distrito o área de residencia. Además, en el periodo de referencia la migración en la mayoría de las empleadas domésticas se da del campo a la ciudad. Así del 10,9% que en los últimos 5 años migró de área de residencia, en su mayoría lo hizo del área rural al área urbana, 78%, mientras que migró de manera contraria un 22%.

Una característica importante es que entre las personas que realizaron algún tipo de migración interna en los últimos 5 años, 58,2% tenían menos de 25 años de edad, valor que se incrementa a 71,6% para quienes realizan trabajos sin retiro (gráfico 7.13).

Gráfico 7.13.
Distribución porcentual de empleadas domésticas que realizaron algún movimiento migratorio en los último 5 años según edad actual. Año 2010.



N/D: dato no disponible
Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2010.

Entre las personas dedicadas al empleo doméstico en el 2010 y que en los últimos 5 años realizó algún tipo de movimiento migratorio, el principal motivo para hacerlo fue el laboral, 58,8%. Acrecentándose a 89,2% para la modalidad sin retiro, con lo cual se confirma la relación existente entre ambos factores.

Por su parte, de las personas que migraron internamente por razones laborales, el 68,9% considera que su situación ha mejorado y aumenta a 76,2% en el caso del empleo sin retiro. Esto constata que sus lugares de origen o en los que residieron 5 años atrás no les ofrecía condiciones laborales que actuaran como factor de retención, aspectos que también deben ser analizados a la luz del desarrollo territorial, pues es sabido que la migración tiene efectos positivos en términos económicos, pero también negativos como el desarraigo y el desmembramiento familiar.

Internacional

En este apartado se estudian algunas características de las personas que antes de migrar a otro país se dedicaban al empleo doméstico con retiro. La información desagregada se encuentra en el cuadro 9 del Anexo.

Al año 2011 se registran **26.374 personas dedicadas al empleo doméstico que han migrado en los últimos 5 años**. En casi todos los casos estas personas eran mujeres (98,3%), hijos o hijas del jefe de hogar (83,8%), tenían hasta 24 años de edad al momento de emigrar (69,3%), habían alcanzado hasta la primaria antes de cambiar de país (51,8%) y no estaban en pareja (86,2%, separadas, viudas, divorciadas o solteras).

En casi todos los casos, la principal motivación para salir del país fue la laboral (95,9%), siendo el país de preferencia para estas personas la Argentina (68,4%), mientras que en el 2010 se registraba como segunda opción España (35%).

El estudio “Lo que debe cambiar para la igualdad legal de las trabajadoras del servicio doméstico” destaca que cuando la migración tiene por destino Europa, se visualizan mujeres con mayor preparación y capacidad económica para desplazarse. Un porcentaje muy importante tiene normalmente un ahorro o una propiedad que puede comprometer para adquirir el soporte económico, para solventar el viaje. Se han desplazado mujeres con trabajo formal para realizar trabajo doméstico en Europa, principalmente a España (CDE, 2009).

Además, cuando el país de destino es la Argentina mencionan que la elección es por afinidad idiomática y mayor apertura en la región. Gracias al avance de la legislación del MERCOSUR, hoy se garantizan mejores condiciones a las personas que buscan trabajo; con la sola presentación de la Cédula de Identidad en los Ministerios del Trabajo se puede obtener el documento que garantice a la trabajadora su residencia laboral en tiempo determinado para agotar las instancias hasta obtener una protección definitiva, obtener trabajo decente con protección social y residencia permanente, no así la ciudadanía. Sin embargo, la falta de información y redes que las faciliten hace que muchas trabajen como indocumentadas (op. cit).

Los datos del 2010 permitieron captar características de las personas que emigraron en el lugar de destino. Así por ejemplo, el 78,5% de las empleadas domésticas se dedica a la misma actividad en el país al que emigró, por lo que puede inferirse que la migración obedece más a mejoras en la remuneración que a un cambio en la categoría laboral.

Por otro lado, la frecuencia de comunicación es bastante fluida, 3 de cada 4 personas se comunican todas las semanas o al menos cada 15 días (74,2%). Esto es razonable pues el principal destino es un país limítrofe y los costos de comunicación son accesibles.

Otro de los aspectos investigados fue si las mujeres mayores de 15 años de edad que migraron tienen hijas o hijos, encontrándose que el 53% de ellas respondió afirmativamente. Dado que no se indagó acerca de si los hijos fueron o no con ellas no se puede conocer si hubo desmembramiento del hogar.

Características laborales de las empleadas domésticas ocupadas

En este capítulo se analiza solamente a las empleadas domésticas ocupadas, es decir, se excluye quienes actualmente se encuentran desocupadas.

Se abordarán las principales características del trabajo de estas personas como ser: la intensidad laboral a partir del cómputo de horas, días y cantidad de trabajos, la trayectoria y antigüedad, acceso a jubilación, modalidad de contrato, conocimiento de derechos laborales, remuneraciones adicionales en efectivo o especie y conformidad con el empleo.

■ Intensidad del trabajo doméstico⁷⁶

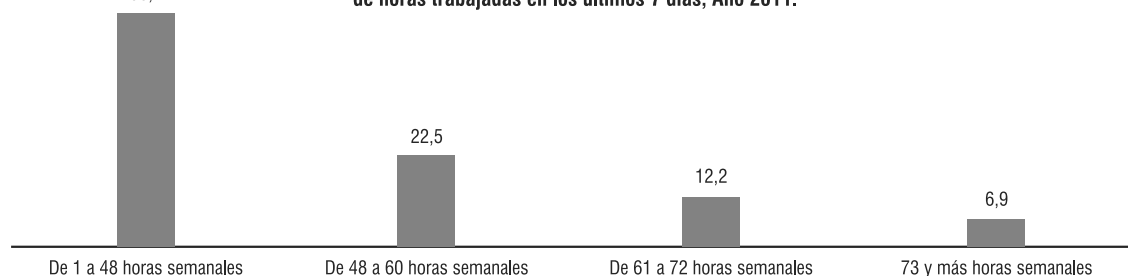
Horas trabajadas en la semana⁷⁷

Como se ha mencionado en reiteradas ocasiones, una de las principales inequidades -avaladas legalmente⁷⁸- del trabajo doméstico frente a cualquier otro trabajo, es la cantidad de horas en las que se desarrolla el empleo doméstico. Datos de la EPH 2011 revelan que las empleadas domésticas sin retiro realizan jornadas de 59 horas semanales en promedio, esto es casi 10 horas diarias, y las empleadas con retiro un promedio semanal de 43 horas.

El promedio de horas que las personas sin retiro trabajan a la semana es mayor para las de 25 o más años de edad (64 horas en promedio a la semana). Para las que trabajan con retiro los mayores valores se encontraron en el departamento de Caaguazú (49 horas en promedio) y entre los hombres (59 horas).

Como es sabido, los valores medios suelen esconder algunos diferenciales, es por ello que a continuación se presenta, en el gráfico 7.14, la cantidad de horas semanales por rango. Así puede verse que una importante cantidad de personas trabajan las mismas horas que el resto de los trabajadores, es decir hasta 48 horas semanales (58,4%). No obstante, el complemento, o sea el 41,6%, trabaja más de 8 horas diarias e incluso el 6,9% de estos reportan trabajar 73 o más horas a la semana, lo que se traduce en 12 o más horas diarias.

Gráfico 7.14.
Distribución porcentual de empleadas domésticas ocupadas según rango
de horas trabajadas en los últimos 7 días, Año 2011.



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2011.

76 La información desagregada se presenta en el cuadro 10 del Anexo.

77 Se consideran los últimos 7 días (semana de referencia).

78 El Código del Trabajo estipula 48 horas semanales para empleadas no domésticas y 72 horas para las domésticas.

Si dicha información es desagregada por modalidad, se encuentra un comportamiento inverso, las empleadas sin retiro en un 61,6% trabaja más de 48 horas a la semana, mientras que un porcentaje similar 61,3% de las empleadas con retiro trabaja 48 horas o menos a la semana.

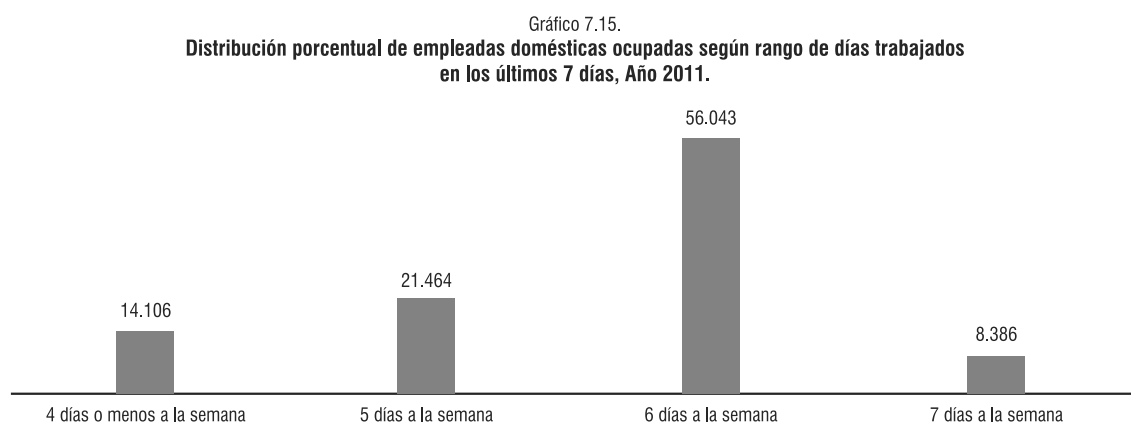
Cabe señalar que el 96,3% de las empleadas domésticas reportó que el número de horas trabajadas en los últimos 7 días era habitual, porcentaje que asciende a 99,4% entre las empleadas sin retiro, que a su vez son quienes reportan mayor cantidad de horas trabajadas.

De las personas que no trabajaron habitualmente la cantidad de horas señaladas, en el 2011, no se pudo saber cuál es la principal razón por la que no lo hizo. Tampoco se puede conocer la cantidad de horas habituales de las que sí declararon haber trabajado más horas que las reportadas en los últimos siete días. No obstante, esta información está disponible para el 2010 y da cuenta de que el 8% trabajó menos horas de lo acostumbrado, siendo la principal razón los días feriados o festivos (45%⁷⁹), el resto se divide en diversas causas de menor peso.

Por su parte, tanto para quienes trabajaron menos horas como para los que reportaron trabajar más horas que lo antes mencionado, se indagó la cantidad de horas, y se encontró que el 34,6% declara trabajar más de 48 horas semanales.

Días trabajados en la semana

Además de las horas trabajadas, se puede saber cuántos días trabajaron las empleadas domésticas en los últimos 7 días anteriores a la entrevista (semana de referencia). El 56% de las empleadas domésticas trabaja 6 días a la semana, el 35,6% lo hace 5 días o menos y un 8,4% trabaja los 7 días de la semana, (gráfico 7.15).



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2011.

Trayectoria y antigüedad⁸⁰

La trayectoria de una persona en determinada ocupación está dada, entre otros factores, por la cantidad de años que lleva en la misma. Para el caso de las empleadas domésticas se observa que

⁷⁹ Cabe señalar que esto puede deberse a la temporalidad de recolección de los datos de la encuesta, de octubre a diciembre.

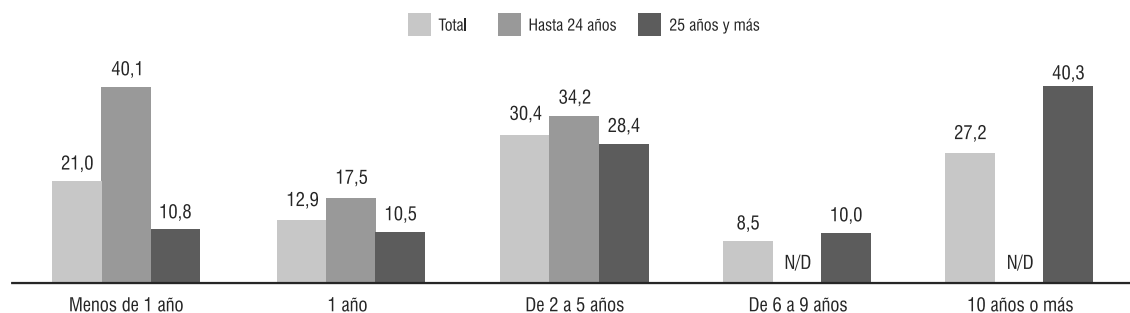
⁸⁰ Cuadro 11 del Anexo

el 21% lleva menos de 1 año en dicha ocupación, un 12,9% ya cumplió 1 año de trabajo, el 38,9% de 2 a 9 años y el 27,2% más de 10 años dedicándose a este rubro.

Cuando esta información se desagrega por grupos de edad se encuentra que las menores de 25 años en su gran mayoría, 57,6%, llevan 1 año o menos en esta actividad, mientras que un 34,2% va por 2 a 5 años. El grupo de 25 años y más muestra un comportamiento inverso, el 21,1% tiene 1 año o menos como empleada doméstica, mientras que el 50,3% tiene 6 años o más (gráfico 7.16).

De lo anterior se concluye que una de las características de esta ocupación es que es de larga data y al parecer gran parte de las personas que ingresa al mercado laboral como empleadas domésticas, pasa su vida activa en esta ocupación.

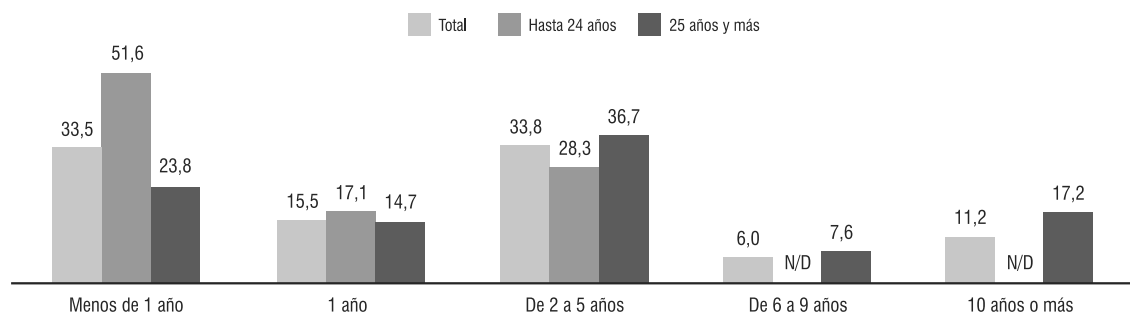
Gráfico 7.16.
Distribución porcentual de empleadas domésticas ocupadas según número de años en la ocupación por grupos de edad. Año 2011.



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2011.

Como se ha expuesto en el marco normativo, la legislación nacional no le reconoce a las empleadas domésticas la antigüedad y, por ende, tampoco la indemnización en caso de despido acorde a los años trabajados. A modo de evidenciar el fenómeno puede verse en el gráfico 7.17 que 1 de cada 10 empleadas domésticas tiene 10 años o más de antigüedad con el mismo empleador y dicha cifra asciende a 17,2% para el grupo de 25 años o más de edad.

Gráfico 7.17.
Distribución porcentual de empleadas domésticas ocupadas según número de años en la última ocupación por grupos de edad. Año 2011.



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2011.

Por medio de la trayectoria y la antigüedad se puede tener una aproximación a la estabilidad laboral, esto es cuántas han permanecido con el mismo patrón (cuando el tiempo de trayectoria es igual al de antigüedad), pudiendo la estabilidad ser relativa si la antigüedad es baja. En este

sentido, se ha encontrado que el 72,9% de las empleadas domésticas reporta que toda su vida ha trabajado con el mismo patrón, cifra que asciende a 80,2% en el caso de empleadas sin retiro.

Lo anterior fundamenta la necesidad de realizar un estudio en profundidad acerca de los empleadores.

Cantidad de trabajo

En relación a lo anterior, la encuesta del año 2010 captó además la cantidad de casas para las cuales trabajan las empleadas domésticas. Se ha encontrado que las que trabajan con retiro declararon en un 92,2% tener 1 solo empleador, mientras que el 7,8% restante lo hace para más de una casa.

Otro fenómeno, que se advierte particularmente en los países industrializados y en un número cada vez mayor de países de América del Sur, es la proporción más elevada de trabajadores domésticos que laboran para más de un empleador o que trabajan sólo para un empleador sin alojarse en la residencia de este último (OIT, 2010, pág. 15).

■ **Condiciones laborales**

En este capítulo se analiza la modalidad de pago, remuneraciones extras, forma de contrato, si la persona cuenta con horas diarias de descanso, vacaciones, jubilación y si forma parte de algún sindicato o asociación de trabajadores del rubro. La información desagregada se presenta en el cuadro 12 del Anexo.

Modalidad de pago

La gran mayoría de las empleadas domésticas declaró haber percibido su último pago de forma mensual (84,4%), en especial si el trabajo es sin retiro (87,5%), mientras que un 6,9% y un 6,7% lo recibió a diario o a la semana, respectivamente.

Por otro lado, también se investigó si además del último pago neto la persona recibió sueldos o salarios adicionales, como pagos por horas extras, comisiones, bonificaciones familiares o aguinaldo. En este sentido, solamente el 5,3% respondió afirmativamente, con una leve disminución respecto del 2010 cuando el 7,2% declaró que sí recibía pagos extras⁸¹.

Modalidad de contrato

Como ya se mostró en el apartado legal, el contrato escrito no es obligatorio para las empleadas domésticas, esto se comprueba al indagar con qué tipo de contrato trabajan las empleadas domésticas, encontrándose que el 94,3% no tienen contrato, valor que es aún mayor para las empleadas con retiro 95%, pues la relación laboral no se considera tan estrecha.

.....
81 Dado el bajo porcentaje no se puede distinguir si fue debido a horas extras o a aguinaldo.

Horas diarias de descanso

Por ley la empleada doméstica dispone de un descanso absoluto de 12 horas diarias, desagregado en por lo menos 10 horas destinadas al sueño y 2 horas a las comidas, en el caso de las que no tienen retiro. En este sentido, el 63% de las empleadas reportó gozar del derecho al descanso, no obstante, no se puede saber si el mismo fue de forma continuada o con un descanso para la comida y otro para el sueño.

Al indagar acerca de la cantidad de horas de descanso puede verse que el 79,3% de las empleadas disponen de una hora de descanso diaria o menos.

Complementariamente y tratándose de un derecho, puede notarse que el 36,9% de las empleadas no cuenta con tiempo de descanso que le permita reparar las energías para continuar el trabajo.

Vacaciones

Este es un ámbito en el que la empleada doméstica goza de las mismas garantías que el resto de los trabajadores. A pesar de ello, en la realidad el 81,3% declara no contar con días de vacaciones, esta quizás sea una de las cifras más alarmantes, dado que al tener las mismas garantías que el resto no se realizan acciones para mejorar su situación.

Para el 18,7% que declara tener vacaciones, lo más frecuente es que dispongan de 15 días.

Jubilación⁸²

Como era de esperar, dada la legislación nacional para las empleadas domésticas -no contempla el aporte jubilatorio- y la baja cultura previsional en el país, casi ninguna empleada doméstica actualmente ocupada cuenta con jubilación. Es decir, no realizan aportes a ninguna caja jubilatoria.

Dado lo anterior, en el 2011 se indagó acerca de la razón por la cual estas personas no cuentan con jubilación, encontrándose que en el 73% de los casos es porque el patrón no aporta, seguido de un 17,5% que opina que no está interesada. Esta respuesta muy probablemente está asociada a la importancia que las empleadas domésticas dan al aporte para la vejez dada la inmediatez en la que viven como consecuencia del salario paupérrimo que reciben -cualquier porcentaje descontado para un uso no inmediato es significativo.

Además, cuando se consultó si les gustaría aportar a una caja jubilatoria, el 83% respondió afirmativamente, siendo la caja de IPS la mayormente mencionada (78,9%).

Sindicato

Lograr el trabajo decente para las trabajadoras domésticas depende en última instancia de la capacidad y las posibilidades que tengan de sindicarse y de participar en acciones colectivas. Pese a existir numerosos obstáculos en este sentido, como las restricciones jurídicas y el aislamiento que para ellas supone estar encerradas en hogares particulares, estas trabajadoras han tratado de asumir el control de su actividad laboral afiliándose a algún sindicato.

Por este medio organizado pueden ejercer mayor presión para el logro de sus derechos y contribuir a que sean más conscientes de sus derechos y facilitarles el acceso a la justicia.

.....
82 Cuadro 13 del Anexo.

Pese a lo mencionado, tanto en la encuesta del 2010 como en la del 2011 se ha encontrado que casi ninguna empleada doméstica en el país forma parte de algún sindicato o asociación de empleados, pese a la existencia de varias organizaciones de trabajadores domésticos en el país, como se detalla en el apartado de respuestas institucionales.

Una de las explicaciones puede ser la que se presenta a continuación:

“El funcionamiento de estas organizaciones, como el aislamiento de los trabajadores en domicilios privados, sus precarias condiciones de trabajo, sus bajos salarios y, por consiguiente, sus limitados recursos, así como el hecho de que por la índole misma de este tipo de trabajo los representantes sindicales tienden a no atreverse a pedir tiempo libre para participar en las actividades sindicales” (OIT, 2010 pág. 99).

■ Deducciones del salario⁸³

Como es sabido legalmente a las empleadas domésticas puede deducírseles del salario el pago en especie en concepto de habitación y alimentación, por tanto, a continuación se investiga qué porcentaje de la población estudiada recibió dichos pagos en especie y en qué monto los estima si tuviera que abonarlos en efectivo.

Primeramente, 6 de cada 10 empleadas domésticas declaran haber recibido comidas o bebidas por parte del empleador en el último mes, valor que, como era de esperar, asciende al 100% en el caso de las empleadas sin retiro. El valor mensual estimado en este ítem es de 377 mil G. y asciende a 515 mil G. en el caso de las empleadas sin retiro, pues se estima que reciben comidas y bebidas todos los días (84 USD y 116 USD respectivamente).

En cuanto al lugar para vivir, obviamente el 100% de las empleadas sin retiro declara ocupar un lugar, mientras que ocurre lo opuesto con quienes trabajan con retiro.

Lo llamativo es la estimación que realizan estas personas del monto que deberían pagar si alquilaran, reportando un valor promedio mensual de 218 mil G. (49 USD), teniendo en cuenta los valores de mercado se estaría tratando solamente del alquiler de una pieza.

En síntesis, entre el costo de la habitación y la comida, la empleada doméstica sin retiro estaría dejando de pagar unos 728 mil G. mensuales en promedio (164 USD), equivalente al 44% de un salario mínimo.

Además, se investigó si las empleadas domésticas reciben ropa o uniformes anualmente, a lo que el 95,6% reportó que no. Al grupo que respondió afirmativamente también se les consultó el monto estimado que cree que cuesta lo recibido, obteniéndose como resultado para el año 2010 un monto promedio de 113 mil G. (25 USD).

■ Conocimiento de derechos laborales⁸⁴

Con datos de la encuesta del 2010 se pretende resumir muchos de los aspectos abordados en el presente capítulo, a través de la indagación acerca del conocimiento que tienen las personas dedicadas al empleo doméstico de sus derechos laborales, tales como: salario mínimo correspon-

.....

83 Cuadro 14 del Anexo.

84 Cuadro 15 del Anexo.

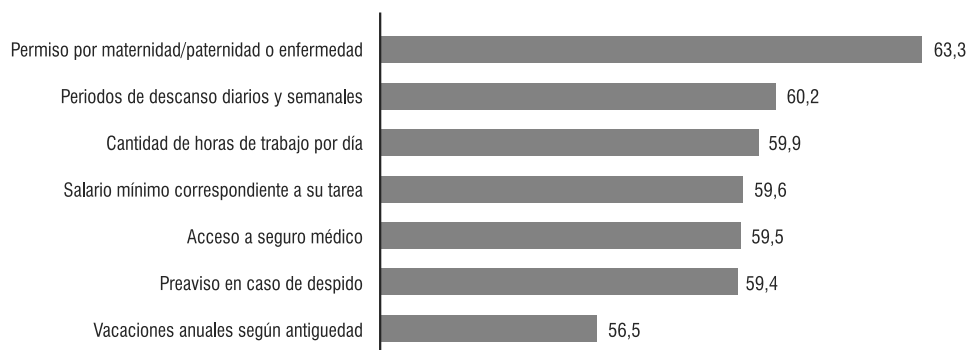
diente a su tarea, vacaciones anuales según antigüedad, cantidad de horas de trabajo por día, períodos de descanso diarios y semanales, acceso a seguro médico, permiso por maternidad/paternidad o enfermedad y preaviso en caso de despido.

En mayor medida se ha encontrado que conocen los derechos mencionados, pues cerca de 6 de cada 10 empleadas domésticas reportó tener conocimiento de sus derechos, lo cual indica que existe un 40% que nunca ha accedido a información acerca de sus derechos como trabajadora.

El gráfico 7.18 muestra que en porcentajes superiores conocen tener derecho a permiso por maternidad/paternidad o enfermedad, un 63,3%, seguido del 60,2% que sabe que tiene derecho a descansos diarios y semanales. En proporciones similares, en torno al 60% presentan conocimiento de los demás derechos laborales, salvo el derecho a vacaciones anuales, conocido solo por el 56,5% de los empleados domésticos.

En este aspecto no se evidencian diferencias significativas por modalidad de trabajo.

Gráfico 7.18.
Distribución porcentual de empleadas domésticas ocupadas según conocimiento de derechos laborales. Año 2010.



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2011.

7.3

Situación de empleo inadecuado⁸⁵

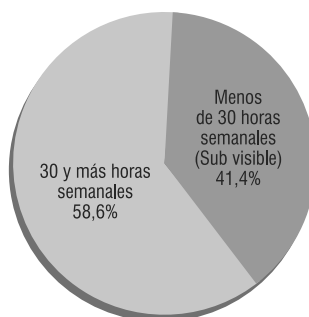
La encuesta también permitió medir aspectos del empleo inadecuado como ser; si estuvo disponible para trabajar más horas en los últimos 7 días, cuántas horas adicionales pudiese haber trabajado, si desea mejorar su ocupación, cambiar o sumar otra ocupación, si buscó algún otro trabajo en los últimos 7 días y la razón por la cual desea mejorar, cambiar o agregar otro empleo al actual.

Primeramente los datos muestran que 1 de cada 5 empleadas domésticas ocupadas estuvo disponible para trabajar más horas en la semana de referencia (últimos 7 días), y cuando se indagó acerca de la cantidad de horas disponibles, el 19,5% del grupo mencionado respondió más de 18 horas semanales, esto es en promedio más de 3 horas diarias (considerando semanas de 6 días laborales).

85 Cuadro 16 del Anexo.

Además, si se evalúa la cantidad de horas que efectivamente trabaja en la ocupación principal, se observa en el gráfico 7.19 que del grupo que está disponible para trabajar más horas, un 41,4% trabaja realmente menos de 30 horas semanales, por tanto estas empleadas engrosan el contingente de subempleados visibles.

Gráfico 7.19.
Distribución porcentual de empleadas domésticas ocupadas disponibles para trabajar más horas, según horas que efectivamente trabaja a la semana. Año 2011.



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2011.

Otro indicador que da a conocer el fenómeno de empleo inadecuado es la conformidad de la empleada en su ocupación. En este sentido, se encuentra que el 32% desea mejorar su trabajo y otro 13,6% quiere cambiarlo.

Dadas las condiciones laborales referidas a lo largo de este informe, es notable que el 78,8% de las empleadas domésticas sin retiro considere que no desean cambiar de ocupación, frente al 48,2% de quienes trabajan en la modalidad con retiro, lo cual pudiese estar relacionado a la estabilidad laboral y la seguridad económica –aunque esta sea baja.

La principal razón por la que desea cambiar, mejorar o incluso sumar otra ocupación a su empleo actual es porque considera que gana poco (76,8%), cifra que fue en aumento respecto del 2010 (68,1%). Además, en dicho año también se mencionó otro motivo económico como ser “desea trabajar más horas y ganar más”, expuesto por el 19% de las personas, sin diferencia según la modalidad de empleo.

Del grupo que mencionó desear cambiar de ocupación o adicionar otra, el 76,6% no buscó otro trabajo en los últimos 7 días, por tanto puede tratarse meramente de una aspiración, pero que difícilmente llegue a concretarse.

Características de las empleadas domésticas desocupadas⁸⁶

A modo de finalizar el análisis de las características laborales, seguidamente se estudian las particularidades de las trabajadoras domésticas actualmente desocupadas. Para ello se contempla si en los últimos 7 días hicieron algo para conseguir trabajo y, en caso afirmativo, que acción realizaron; además, se computa desde hace cuánto tiempo están sin trabajo, el tiempo que llevan buscándolo y la principal razón por la que dejaron su trabajo anterior.

Recordar que este grupo está compuesto por el 14,2% de las trabajadoras domésticas, es decir casi 33 mil personas. Dicho lo anterior, puede verse que en el 58,3% de los casos las personas llevan desempleadas menos de 1 año, porcentaje que se redujo en relación al año 2010 (63,4%).

Adicionalmente, el 85,6% de las empleadas domésticas desocupadas realizó alguna gestión en los últimos 7 días para conseguir trabajo, tarea que consistió principalmente en consultar a amigos o parientes, 59,3%, con lo cual el apoyo del entorno más cercano en este ámbito parece ser fundamental. Más aun si se tiene en cuenta que en el 2010 el 70,4% de los que estaban sin trabajo consultaron con amigos o parientes.

La razón más importante por la cual dejaron el trabajo anterior, da a entender que se trataba de un trabajo inadecuado, 40,8%, mientras que otro 30,7% lo hizo por motivos familiares.

Características familiares de las empleadas domésticas sin retiro⁸⁷

Este subcapítulo analiza la situación de las mujeres en el empleo doméstico sin retiro. A partir de los datos de la EPH 2010 se intenta mostrar cómo compatibilizan el hecho de ser madres y ausentarse toda la semana de su hogar.

Aquí se encuentra una coincidencia entre estas mujeres y muchas de sus patronas, pues su actividad laboral las obliga a delegar la responsabilidad del cuidado de sus hijas e hijos en manos de terceros, o lo que también se denomina cadena de cuidados⁸⁸. La diferencia está en que las empleadas domésticas deben recurrir a la ayuda de familiares y reducir al mínimo la relación con sus hijos, supeditado a encuentros casuales.

Se trata de **41 mil mujeres empleadas en el servicio doméstico sin retiro**. De ellas, una de cada tres tiene hijos y en el 74,4% de los casos estas niñas y niños son menores de 15 años, que

.....
86 Cuadro 17 del anexo.

87 Cuadro 18 del anexo.

88 Ver M.E. Valenzuela y C. Mora (2009). Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo.

Pérez Orozco, A. (2010). Cadenas Globales de cuidado: ¿Qué derechos para un régimen global de cuidados justo?, Santo Domingo, UN-INSTRAW.

deben ser dejados al cuidado de otra persona mientras sus madres trabajan. Lastimosamente no se puede saber a cargo de quién quedan estos niños, pero se estima que en la mayoría de los casos es con algún familiar directo (padre o abuelos) o son llevados al lugar de trabajo.

En relación a lo anterior, se exploró si estas personas al menos trabajan en el mismo departamento donde está ubicado el lugar de residencia de su familia, y por lo tanto, donde se estima que están sus hijos. Se ha encontrado que solamente 1 de cada 4 empleadas domésticas sin retiro cumple con esta característica, el resto, o sea el 74,6%, debe realizar viajes de mayor trayecto y tiempo para volver a sus casas, razón por la cual muchas veces estas personas deciden quedarse los fines de semana en su lugar de trabajo o alrededores y volver a la casa de su familia esporádicamente.

También se indagó acerca del número de integrantes en el hogar de las empleadas domésticas sin retiro, siendo la mayoría, 62%, hogares numerosos, con 5 o más miembros, con lo que puede suponerse que contarán con el apoyo de alguno de sus integrantes para el cuidado de sus hijos.

7.6

Características de la vivienda

A modo de dimensionar el fenómeno desde una perspectiva de condiciones habitacionales, que, en cierto grado, define el bienestar de las personas, a continuación se presentan indicadores de necesidades básicas, como ser: condición de hacinamiento, tipos de materiales predominantes en la construcción de la vivienda y acceso a bienes y servicios básicos en el hogar.

La información es presentada en dos apartados, por un lado se exponen las características de las viviendas de las empleadas con retiro y las que se encuentran desocupadas y, por otro lado, a través de un módulo adicional en la encuesta, se da a conocer por primera vez las características de las viviendas de las empleadas domésticas sin retiro. Es decir, su propia vivienda independientemente de la vivienda en la que trabajan. Adicionalmente se realizan comparaciones con las condiciones de las viviendas en las que trabajan.

■ Características de las viviendas de las empleadas con retiro y las desocupadas⁸⁹

Tipo de vivienda y hacinamiento⁹⁰

El tipo de vivienda y el número de personas por dormitorio son indicadores de las condiciones de vida. Entre las personas analizadas se ha encontrado que 1 de cada 10 vive en ranchos, mientras que casi 2 de cada 10 vive en hogares con hacinamiento, hecho que imposibilita garantizar un cierto grado de privacidad y comodidad para las personas integrantes de la vivienda.

.....
89 Cuadro 19 del Anexo.

90 El hacinamiento de una vivienda está relacionado con el número de cuartos para dormir por vivienda y la cantidad de personas que la ocupan. Se considera que existe hacinamiento cuando se presenta una aglomeración de un determinado número excesivo de personas, en un mismo lugar. Para el Paraguay este número es de más de 3 personas por dormitorio.

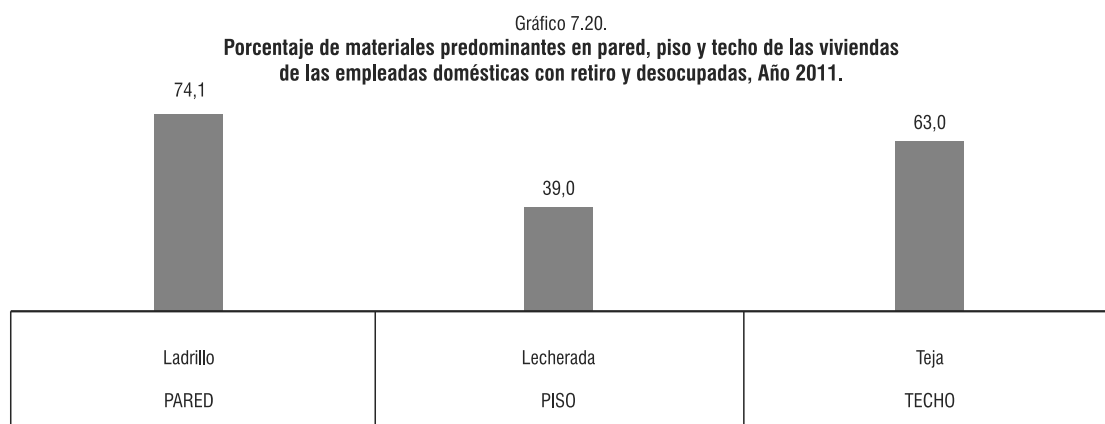
Materiales predominantes en la construcción de las viviendas

Los materiales predominantes en las viviendas donde residen las empleadas domésticas con retiro o desocupadas son:

En las paredes, el ladrillo fue el material reportado por el 74% de las empleadas, seguido muy por debajo de aquellas viviendas que emplean madera como principal material, 24,5%.

En los pisos de las viviendas predomina el uso de lecherada, 39%, y de baldosa común, 23,7%. Si bien los materiales mencionados son considerados deseables en términos de necesidades básicas, no puede pasar por alto que 1 de cada 8 empleadas domésticas del grupo analizado habita en hogares con piso de tierra.

En los techos emplean mayormente la teja (63%). Nuevamente se encuentra que 1 de cada 10 empleadas domésticas reporta vivir en una casa cuyo material de techo es la chapa de zinc (11,7%), considerado como un material que no ofrece protección contra las inclemencias del tiempo (gráfico 7.20).



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2011.

Acceso a servicios básicos en el hogar

Los servicios disponibles en la vivienda inciden significativamente en la calidad de vida de sus habitantes en cuanto a recursos para el confort y la salubridad. En el presente apartado se analiza la procedencia del agua que se utiliza en la vivienda, si posee o no energía eléctrica, el tipo de desagüe sanitario, el combustible utilizado para cocinar y la forma de eliminación de la basura.

El acceso a agua potable es un derecho humano fundamental que forma parte del derecho a la vida y un abastecimiento inadecuado condiciona la salud y el bienestar de las personas. En este sentido, la mayoría de las personas consultadas han reportado que en sus viviendas se abastecen de agua por medio de ESSAP, SENASA o Junta de Saneamiento (51,7%). La utilización de pozos ya sean estos artesianos, pozos con o sin bomba se da en porcentajes menores (22,2%).

Un dato importante es que el agua llega por medio de cañerías dentro de las viviendas (60,5%), lo cual implica que el resto (39,5%) debe acarrear agua de alguna otra fuente.

Por otra parte, el acceso a energía eléctrica es estudiado como indicador de calidad de vida porque el mismo posibilita la tenencia de electrodomésticos y otros bienes que dependen de la elec-

tricidad para su funcionamiento. Se puede mencionar que el acceso a este servicio es casi universal entre las personas de este grupo (98,7%).

El tipo de desagüe del servicio sanitario es analizado como un indicador de salubridad dado que la falta de acceso a este servicio tiene efectos directos sobre los niveles de morbilidad de la población. Es preocupante que solamente 1 de cada 3 personas del empleo doméstico con retiro o desocupadas cuenta con alcantarillado sanitario o cámara séptica, 33,6%. Por tanto 6 de cada 10 personas utiliza mecanismos más precarios como letrinas, hoyos o pozos en la superficie.

Un porcentaje elevado dispone de pieza para cocinar (83,9%), no obstante, este valor disminuye (77%) para quienes están desocupadas. Por su parte, se analiza el combustible usado para cocinar dentro de los componentes de la calidad de vida dado que la utilización de algunas formas expone a la población a la inhalación de monóxido de carbono y otros químicos perjudiciales para la salud.

Se ha encontrado que en mayor medida se hace uso del gas (48,6%) seguido de la leña (26,9%). El uso del carbón es particularmente elevado entre las empleadas desocupadas (35,9%), pudiendo esto estar asociado a cuestiones de índole económica.

Finalmente, el servicio de recolección de basura es deficiente o escaso: sólo el 21% cuenta con un sistema de recolección. Por tanto, el método utilizado para la eliminación de desechos es la quema en el 60,2%, a pesar de lo perjudicial que esta práctica que puede llegar a ser para la salud y el medio ambiente.

Bienes disponibles en los hogares

Los bienes disponibles en el hogar son explorados con la mirada puesta en su contribución a facilitar determinadas tareas domésticas como lavar a mano, cocinar o calentar comidas y otros de carácter más de entretenimiento y movilidad.

Mayormente se ha reportado la tenencia de televisor (87,9%) y radio (82,5%). Esto demuestra que los medios por los cuales se podría llegar a estas personas son los dos mencionados, pues el acceso a computadora y a su vez a internet es muy limitado (15% cuenta con computadora).

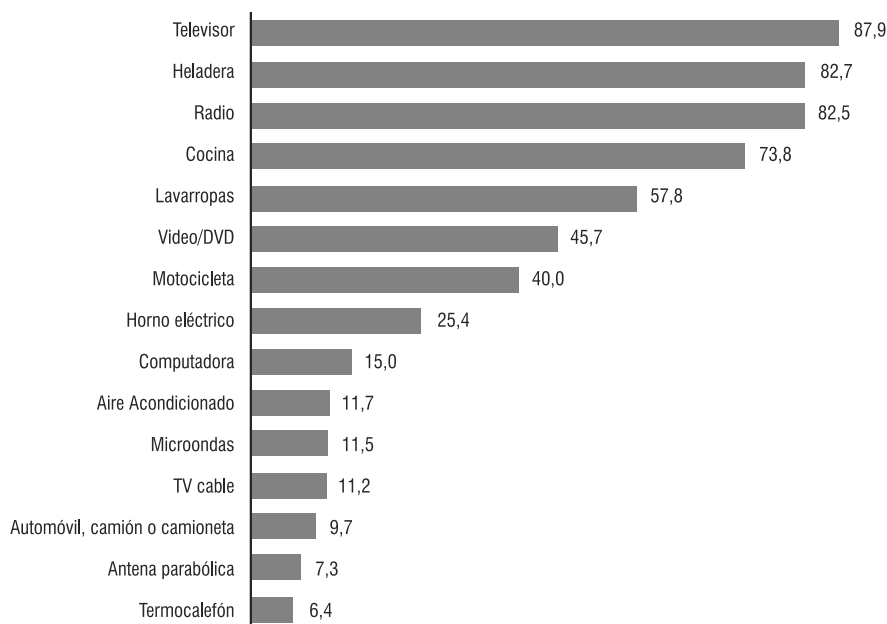
Respecto al uso de internet solamente el 8,6% ha manifestado haber empleado esta herramienta en los últimos 3 meses, siendo en casi todos los casos para comunicarse, 82,6%.

Otros bienes mayormente reportados fueron heladera (82,7%), cocina (73,8%) y lavarropas (57,8%). Al igual que los bienes anteriormente mencionados, estos hablan de accesos a ciertos estándares de vida, evitando tener que realizar actividades de manera rudimentaria, que le produzcan cansancio físico además del que ya les ocasiona su ocupación.

Respecto a los medios de transporte con los que cuentan las empleadas domésticas con retiro o desocupadas, en su hogar puede verse que 4 de cada 10 reportó contar con una moto, mientras que solo 1 de cada 10 cuenta con automóvil.

En relación a las altas temperaturas que se registran en la mayor parte del año en el país, la tenencia de aire acondicionado es más bien necesaria antes que un artículo de lujo, en tal aspecto, se registra que solo 1 de cada 10 personas posee este artefacto (gráfico 7.21).

Gráfico 7.21.
Porcentaje de empleadas domésticas con retiro y desocupadas según tenencia de bienes, Año 2011.



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2011.

■ Características de las viviendas de las empleadas sin retiro y características del hogar para los cuales trabajan⁹¹

Por primera vez en la EPH 2010 se incluyeron preguntas que posibilitan tener mediciones de las características de las viviendas de las empleadas domésticas sin retiro, por tanto, este apartado pretende mostrar dichas condiciones, pero además compararlas con la de los hogares para los cuales trabajan.

Una diferencia de 22 puntos porcentuales separan a las viviendas de los empleadores, de las viviendas de las empleadas, en relación a la procedencia de agua por medio de ESSAP/SENASA o Junta de Saneamiento (68% y 45,8% respectivamente). Afortunadamente esa brecha no está presente al analizar la fuente de agua para beber.

El desagüe sanitario marca el mayor contraste entre las viviendas comparadas, así el 80,7% de las casas en las que trabajan las empleadas domésticas, cuenta con alcantarillado sanitario o cámara séptica, frente al 17% de las viviendas de las trabajadoras sin retiro, para quienes lo habitual es el uso de letrinas comunes.

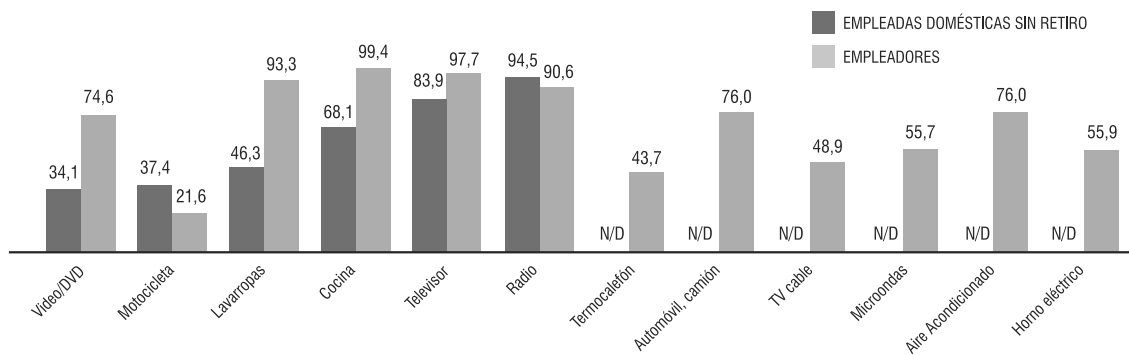
En cuanto a la tenencia de bienes los porcentajes siempre son mayores en las viviendas para las que trabajan, a excepción de la radio que presenta un porcentaje levemente superior en los propios hogares de las empleadas sin retiro (90,4% y 94,5% respectivamente).

.....
 91 Cuadro 20 del Anexo.

En las viviendas de las empleadas domésticas se destaca la tenencia masiva de televisores (83,9%), seguido de cocina (68,1%), lavarropas (46,3%) y moto (37,4%).

Es escaso y hasta nulo, que estos hogares, posean bienes como termo calefón, aire acondicionado, antena parabólica, tv cable, horno microondas, horno eléctrico y automóvil. Por el contrario, la mayoría de estos artefactos están disponibles en los hogares en los que trabajan (gráfico 7.22).

Gráfico 7.22.
**Porcentaje de empleadas domésticas sin retiro según tenencia de bienes en sus hogares
 y en los hogares para los cuales trabajan, Año 2010.**



ND: dato no disponible.
 Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2010.



VIII

**Respuestas
institucionales**

A la fecha, no existe ninguna institución del Estado que sea responsable de la población empleada en el servicio doméstico, por lo que se hacen cargo del tema las autoridades que se vinculan con los dos sectores que incluyen a este segmento poblacional: las autoridades administrativas del trabajo y las autoridades en el tema mujer.

Las principales carteras de Estado involucradas en diferentes aspectos del trabajo doméstico remunerado son:

Ministerio de Justicia y Trabajo (MJT), a través del Viceministerio del Trabajo, y dentro de este las siguientes direcciones: Dirección General del Trabajo, encargada de todas las cuestiones relacionadas con los trabajadores y empleadores, y las relaciones laborales; y la Dirección de Promoción Social de la Mujer Trabajadora, que realiza actividades de capacitación y asesoría legal.

Cabe destacar que el MJT habilitó un sitio web para brindar información sobre el trabajo doméstico en el Paraguay (www.mjt.gov.py/trabajodomestico), en el mismo se puede conocer sobre los derechos, a la vez de consultar con las oficinas especializadas que ofrecen orientación y mediación sobre casos relacionados al trabajo doméstico, como por ejemplo el Centro de Atención a Trabajadoras Domésticas (CATD) dependiente del Ministerio de Justicia y Trabajo, además de las Oficinas de Empleo ubicadas en Asunción, Gran Asunción y ciudades del interior⁹².

Ministerio de la Mujer, es el encargado de la promoción de la participación de la mujer, adecuación de la legislación a los principios de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y elaboración de planes, proyectos y programas de igualdad para las mujeres. En este sentido, es también responsable de atender los asuntos relativos a las empleadas domésticas.

El Ministerio de la Mujer cuenta además con el Servicio de Apoyo a la Mujer (SEDAMUR), dependiente de la Dirección de Prevención y Atención a Víctimas de Violencia por Razones de Género, que se encarga de brindar atención integral a las mujeres que solicitan orientaciones psicológicas, legales y sociales referentes a temas de violencia doméstica y cuestiones jurídicas. Las mismas son atendidas por un equipo multidisciplinario.

Otras entidades de Gobierno involucradas son: Secretaría Técnica de Planificación de la Presidencia de la República (STP), Ministerio de Educación y Cultura (MEC) por medio del Vice Ministerio de la Juventud (VMJ), Ministerio de Hacienda (MH) y Ministerio de Industria y Comercio (MIC).

Por su parte, el Ministerio de Justicia y Trabajo, a través de la Dirección de Promoción Social de la Mujer Trabajadora y en el marco de la Resolución 089-012/09, habilitó una oficina especializada denominada **Centro de Atención a Trabajadoras Domésticas (CATD)**, como instancia de información y mediación administrativa para personas trabajadoras y empleadoras y que tiene el objetivo de brindar asesoramiento y orientación especializada a este sector.

En el ámbito municipal, la **Consejería Municipal por los Derechos de la Niñez y la Adolescencia (CODENI)** realiza el registro de la excepción de trabajo para los adolescentes de 16 a 17 años para laborar en el servicio doméstico –otorgada por el Director del trabajo.

.....
⁹² Esta página web, que puede resultar de utilidad tanto para empleadores como para personas que trabajan en casas de familia, ofrece información sobre quiénes son reconocidos legalmente como trabajadoras domésticas remuneradas. Sobre cuáles son sus derechos y el monto del salario que deben percibir, la manera de calcular el aguinaldo y las vacaciones o el pago mensual de IPS. También se incluye información sobre cómo realizar el trámite de inscripción al seguro social de IPS o el procedimiento de denuncias al Centro de Atención a Trabajadoras Domésticas y otras instancias a las cuales recurrir en los diferentes casos.

Organizaciones de trabajadoras domésticas

A pesar de que el trabajo doméstico ocupa el tercer lugar en el ranking de categorías ocupacionales de las mujeres, se evidencia una escasa capacidad para organizarse y negociar adecuadamente sus condiciones laborales.

Se tiene como referencia histórica el **SINTRADOP** (Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Paraguay), creado luego de la apertura democrática del país, en julio de 1989⁹³, y afiliado a la Central Nacional de Trabajadores (CNT), así como a la Confederación Latinoamericana y del Caribe de las Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO, fundada en 1983).

El mismo presenta grandes dificultades económicas para la sustentación, repercutiendo en la cobertura de sus servicios. Actualmente, existen varias organizaciones aglutinadoras de trabajadoras domésticas alrededor del país, tales como: Asociación de Empleadas del Servicio Doméstico del Paraguay (ADESP), Sindicato de Trabajadoras de Hogar en Paraguay (SINTRAHOP), la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) y la Central Unitaria de Trabajadores Auténtica CUT-A y su afiliada Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores Domésticos y Afines de Itapúa.

Entre las acciones que estas organizaciones realizan puede mencionarse la reunión para reflexionar acerca de las estrategias de organización de trabajadores o sindicatos nacionales de trabajadores/trabajadoras del hogar, así como para analizar las convergencia y divergencia del Convenio 189⁹⁴.

Se puede considerar la creación de la **Red de Centros de Atención a Trabajadoras Domésticas** como uno de los logros más recientes (2010) del proceso reivindicativo llevado a cabo en esta temática. La misma tiene como objetivo aumentar la participación de trabajadoras domésticas en espacios de encuentro y organizacionales de diversa índole, y promover la salud integral de adolescentes trabajadoras domésticas. Está conformada por sindicatos, asociaciones, hogares de protección y organismos gubernamentales vinculados a la temática. Aglutina a varias organizaciones de la sociedad civil, así como también a organismos gubernamentales comprometidos con la lucha de reivindicación, dignificación y valorización del trabajo doméstico remunerado, (PCO, s/f).

Cabe destacar que la mencionada Red comprometida con la dignificación y valorización del trabajo doméstico puso a disposición un manual de intervención para el trabajo doméstico, para trabajadoras domésticas y empleadores⁹⁵.

.....
93 Tiene como antecedente la Asociación de Empleadas Domésticas (ADED), formada en 1985 (CDE, 2009).

94 Consultado en http://www.cnt.org.py/noticia_seminario_regional-06-2012.html

95 El Manual incluye un apartado sobre la ruta a seguir por las instituciones que conforman la Red de Centros de Atención a Trabajadoras Domésticas en la atención a los casos más frecuentes, una guía actualizada de instituciones y servicios involucrados en la protección y promoción de los derechos de las trabajadoras domésticas, y presenta también las próximas acciones orientadas al fortalecimiento de la Red de Centros de Atención a Trabajadoras Domésticas.

Iniciativas del sector privado

Por su parte, el hogar de tránsito Santa Librada es un centro de las Hermanas Misioneras Scalabrinianas -congregación misionera de la Iglesia Católica⁹⁶ ubicado en las cercanías de la Terminal de Ómnibus de Asunción. Alberga diariamente a mujeres provenientes de localidades de los 17 departamentos del país que llegan en busca de trabajo. En el centro también se imparte capacitación incluyendo clases de cocina general, lavado, planchado, uso de artefactos, limpieza diaria de la casa y urbanidad.

Existen otros hogares similares, uno en Asunción (Kñañataí Róga), en Horqueta (Tres violetas) y en Ciudad del Este (Hogar sin Fronteras).

Cooperación Internacional

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), es la agencia de las Naciones Unidas que se encuentra apoyando al Gobierno del Paraguay en el área de trabajo doméstico desde el 2001, con importantes inversiones financieras en los programas de cooperación técnica. Es la agencia del sistema con mayor antigüedad en el trabajo con esta área⁹⁷.

Ultimamente también se ha contado con el apoyo técnico y financiero de otras agencias de Naciones Unidas como la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres (ONU MUJERES); el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); el Programa de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF); y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA).

Estas agencias han aunado esfuerzos y desarrollado el Programa Conjunto Oportunidades⁹⁸ (CPO), que entre sus líneas de acción, ofrece apoyo a diversas actividades del colectivo de trabajadoras domésticas con el fin de aumentar su capacidad de incidencia y representación frente a las instituciones públicas. Realiza actividades en diversas áreas, como legales, de sensibilización de la ciudadanía y fortalecimiento de los sectores organizados de trabajo doméstico.

Específicamente ha participado en la implementación del Programa de Educación Bilingüe para Trabajadoras Domésticas Remuneradas y malla curricular del MEC y acompañado el pedido de ratificación del Convenio núm. 189. Se destaca también entre sus actividades la elaboración del

.....
96 Centran su apostolado mundial en las poblaciones migratorias y en particular actúan en comunidades que sufren un alto éxodo rural a las ciudades.

97 Por ejemplo, en conjunto con el CDE y Alternativa han organizado un Encuentro Nacional de Adolescentes Trabajadores/as Domésticos/as.

98 Este programa se ubica en el marco de la Estrategia Nacional de Lucha contra la Pobreza, del III Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y del Programa de Trabajo Decente. Se trata de una iniciativa que involucra a actores gubernamentales (Ministerio de Justicia y Trabajo, Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República, Viceministerio de la Juventud, y Secretaría Técnica de Planificación) y agencias del Sistema de las Naciones Unidas (OIT, PNUD, UNICEF, ONU Mujeres y UNFPA), (PCO, 2011a).

anteproyecto de Ley sobre Trabajo Doméstico y la implementación de una campaña de información sobre los derechos laborales de trabajadoras domésticas, a nivel masivo y comunitario.

Asimismo, el PCO ha aportado a la unificación de la malla curricular y módulos de capacitación en la oferta pública de formación y capacitación laboral -SNPP y SINAFOCAL- del MJT, en la capacitación de funcionarios y funcionarias públicos sobre la protección de derechos y el acceso a la justicia de trabajadoras domésticas⁹⁹, la seguridad social pública y en la ampliación de la cobertura de seguro social para las mismas. Las actividades señaladas fueron realizadas conjuntamente con el MJT y el Ministerio de la Mujer. Además, también propició la realización de encuentros nacionales de trabajadoras domésticas.

Desde principios de abril de 2012, el Ministerio de Justicia y Trabajo, la Secretaría de la Mujer y otras instancias del Estado vienen desarrollando una campaña de información pública sobre los derechos laborales que corresponden a las personas que trabajan en el ámbito familiar. Esta iniciativa cuenta con el apoyo del Programa Conjunto Oportunidades.

.....
99 Por medio de talleres denominados “Camino al Trabajo Decente” se capacita en derechos laborales de trabajadoras domésticas remuneradas a funcionarios y funcionarias de la Secretaría de Acción Social, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Justicia y Trabajo, Ministerio de la Mujer, entre otros, responsables de implementar estrategias del gobierno para la erradicación de la pobreza con población en situación de vulnerabilidad, particularmente con mujeres jóvenes insertas en el empleo doméstico, mujeres jóvenes madres de comunidades rurales y urbanas (PCO, 2011b).



Conclusiones

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

En Paraguay, el trabajo doméstico está sumamente feminizado y se desarrolla mayormente en el área urbana, razón por la cual muchas veces está en amplia relación con la migración interna, en especial la que se da del campo a la ciudad.

Por sus características este trabajo es realizado mayormente por personas jóvenes, quienes además presentan bajos niveles educativos y en su mayoría los empleadores las prefieren solteras y que no tengan hijos.

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

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

Aún se observan algunos vacíos en el instrumento que se propone como modificación de la situación legal del trabajo doméstico, el Anteproyecto de Ley del Trabajo Doméstico, que en muchas ocasiones puede traducirse en el no reconocimiento de derechos a las personas que se dedican al trabajo doméstico.

Sólo por citar algunos, la ausencia de remuneración o compensación por trabajos nocturnos o lo denominado internacionalmente “estar al servicio o disponible inmediatamente durante la noche”, la derogación de las deducciones a cambio de alojamiento y comida, licencia remunerada por duelo o matrimonio, aumentos salariales entre otros. Por otro lado, nada se dice de la exigencia (prohibición o no) de exámenes médicos a candidatos/candidatas a ocupar un cargo de empleo doméstico. Así como tampoco del preaviso, en especial para las empleadas sin retiro, el plazo para buscar otro empleo ni de la obtención de un certificado de trabajo.

En términos jurídicos, ahondar en quiénes son y por qué razones se oponen a la aprobación de una legislación más justa para las empleadas domésticas. ¿Son los propios empleadores, los le-

gisladores o se debe a la falta de presencia de grupos organizados?, ¿quiénes se benefician de la discriminación a los trabajadoras domésticas remuneradas?

Si bien el módulo de la EPH es bastante exhaustivo, a lo largo del informe se reconocieron las limitaciones del mismo, con lo cual se anima a continuar con la realización de estudios que den cuenta de las condiciones de vida, características laborales y otros aspectos de este empleo, así como también el análisis de las características de las personas que también realizan tareas domésticas, pero de carácter no remunerado como las amas de casa y las criadas y criados.



Recomendaciones

Como resultado del análisis realizado a lo largo del informe, a continuación se dejan algunas recomendaciones, con la finalidad de mostrar ciertas acciones que aún se encuentran pendientes para alcanzar el pleno reconocimiento del valor del trabajo doméstico, la garantía a estas trabajadoras en condiciones de empleo decente y la visibilidad que se merecen.

Si bien se han consignado numerosos avances en materia legal para amparar a la trabajadora doméstica, es urgente revisar y adecuar el Código del Trabajo de modo a que concuerde con lo expresado en otras leyes vigentes como la Ley 2332/2003 “Que aprueba el Convenio 138 sobre la edad mínima” y la Ley 1657/2001 “Que aprueba el Convenio 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación y la Recomendación 190”. Elimine el sesgo negativo hacia las trabajadoras domésticas y brinde un enfoque de equidad para todos los trabajadores en igualdad de condiciones.

El anteproyecto de Ley de Trabajo Doméstico deberá contemplar no solo los casos de incumplimiento de los derechos, sino también pautas de orientación específicas y constructivas sobre la mejor forma de regular eficazmente las condiciones laborales de una categoría de trabajadoras singularmente necesitada de apoyo, incluso llegando a medidas de inspección del trabajo (salvando el impedimento legal existente sobre inviolabilidad de domicilio) y derecho a reparaciones por daños y perjuicios.

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

Junto con lo anterior urge la formalización total y obligatoria del empleo doméstico, para el efecto pueden crearse alternativas alentadoras para los empleadores, como ser la deducción de renta o impuesto por el pago de la seguridad social de sus trabajadoras domésticas, incluyendo la jubilación ordinaria, por invalidez por enfermedad común, por accidente del trabajo o enfermedad profesional, es decir, contingencias de largo plazo.

Asimismo se ha encontrado un vacío legal para trabajadoras domésticas migrantes, por lo general emigrantes en el caso de Paraguay. En este sentido, se sugiere la implementación de verificaciones de contratos laborales en los controles migratorios o visados consulares. Además, se deberían firmar convenios entre países, al menos con aquellos de mayor acogida de trabajadoras domésticas paraguayas, a modo de garantizarles seguridad social en el país al cual van a trabajar.

De la misma manera, la oficina de repatriados debería llevar un registro de las paraguayas que emigran para dedicarse al empleo doméstico a fin de brindarles asesoría jurídica, evitar que sean casos de trata de personas o solicitar la repatriación cuando sea necesario. La experiencia

internacional muestra que algunas embajadas han creado casas de refugio para alojar a trabajadoras domésticas en determinadas condiciones de vulnerabilidad, en algunas hasta se ofrece talleres de formación profesional, orientación y protección activa, así como servicios jurídicos gratuitos (en cuestiones relacionadas con el derecho de familia, la legislación sobre inmigración y las quejas respecto a la aplicación de las normas laborales).

Un importante aspecto que solo se mira desde la óptica de la no discriminación es la religión. No obstante, no se ha hallado ningún instrumento legal que prohíba a los empleadores obligar a las empleadas domésticas a profesar alguna religión o práctica diferente a la que profesa, contra su voluntad.

Por otro lado, si bien los cambios legales son fundamentales, se deben hacer grandes esfuerzos para modificar patrones culturales. En este sentido, el desafío está en lograr una valoración social diferente hacia las trabajadoras domésticas, apuntando hacia la construcción de una sociedad igualitaria. El hecho de que esta labor se encuentre casi totalmente feminizada no debe implicar exclusividad, debiéndose trabajar en el logro de la igualdad entre hombres y mujeres.

Se insta a realizar estudios específicos como encuestas de uso del tiempo, a modo de dar cuenta de las inequidades de género en la distribución de tareas y a partir de estas proponer políticas que contribuyan a la igualdad en el reparto de actividades.

Dado que se han hallado definiciones ampliadas y reducidas del trabajo doméstico remunerado, es necesario analizar y abordar una definición país y que sea la misma para todos los cuerpos legales. Estudiar además, si es pertinente la inclusión de un listado de labores dentro de la definición, y si el mismo es exhaustivo. Por su parte, y a raíz de todos los cambios que se están proponiendo, sería conveniente evaluar la posibilidad de modificar el término con el que son denominadas usualmente, por el de facilitadoras o secretarias del hogar.

Asimismo, se debe trabajar en estrategias creativas que permitan llegar a las trabajadoras domésticas con información clara y precisa sobre sus derechos, para lo cual se recomienda explorar los medios de comunicación o vías de información mayormente utilizadas por este grupo poblacional. En esta misma línea se deberían habilitar ventanillas de reclamos, mecanismos y procedimientos eficaces y de fácil acceso para la presentación de quejas, al menos en las principales ciudades donde el trabajo doméstico es más numeroso.

En este último caso se debe realizar un estudio en profundidad del uso de estos mecanismos, por ejemplo evaluando la cantidad de denuncias laborales formales realizadas por los trabajadores domésticos.

Supervisar los procedimientos de implementación de las agencias de colocación o de aquellas que ofrecen como servicio a personas dedicadas al empleo doméstico a modo de garantizar la oferta formal del servicio doméstico e imponer una reglamentación seria.

Crear políticas públicas que permitan a las trabajadoras domésticas compatibilizar sus responsabilidades laborales con la vida familiar. Esto es, contemplar dentro de las políticas la organización del trabajo, los horarios y la licencia por motivos familiares o bien establecer pautas de trabajo por producto terminado y no por cantidad de horas.

Otra forma en la que el Estado puede marcar presencia es por medio de la creación de espacios de cuidados tanto para niños, personas con discapacidades, o adultos mayores y que sea el Estado quien contrate al personal doméstico, con la plena garantía de sus derechos.

Otra estrategia para registrar e identificar a las trabajadoras domésticas es a través de la aplicación de modelos como sociedades o cooperativas de trabajadoras domésticas, lo que brindará la oportunidad de bancarizar a este sector informal de la economía.

Por la amplia relación que existe entre la migración interna y el trabajo doméstico, y en compensación a la baja remuneración que hasta el momento perciben estas trabajadoras, podría pensarse en otorgarles bonos de transporte público, con lo cual además se fomentaría el registro de estas personas.

Además de lo mencionado, se debe trabajar en la línea de concienciación de la sociedad civil en general y de los empleadores en particular a modo de dar a conocer y visibilizar los derechos de las trabajadoras domésticas, para que sean dignificadas y respetadas, y que la sociedad actúe como contralora de su cumplimiento.

Una temática que sigue invisible en las encuestas nacionales, pero que ya es tratada en la agenda internacional es la relativa al trabajo forzoso y a los abusos contra las empleadas domésticas, siendo estos de diversos tintes como malos tratos verbales, gritos e insultos, hasta acoso y abuso sexual, razón por la cual se recomienda llevar a cabo investigaciones nacionales de carácter cualitativo o cuantitativo a modo de explorar el fenómeno.

Debería trabajarse en la línea de aumento de las capacidades, por ejemplo, en el manejo de tecnologías de la información, de maquinarias digitales, entre otras. Esto implicará realizar acuerdos con los empleadores, particularmente en el caso de las trabajadoras sin retiro, a modo otorgar el permiso necesario para que asistan a cursos de formación profesional, pero además velar por una justa negociación que no implique descuentos en su remuneración, ni compensación con sus días de descanso.

No descartar la posibilidad de solicitar cooperación técnica a organismos internacionales, a fin de conocer la experiencia de otros países y determinar la que mejor se aplique al caso nacional. Con esto se podrán elaborar estrategias adecuadas que garanticen el ejercicio efectivo de los derechos de estas trabajadoras.

Por último, se invita a reflexionar acerca de la satisfacción de las personas dedicadas al empleo doméstico en relación a su vida laboral, pues en muchos casos la realización de estas tareas es vivida como algo rutinario, poco gratificante, y poco valorado por los demás. Además se puede investigar acerca de la confianza depositada en los órganos del poder público y la coherencia de lo mencionado con su proyecto de vida, es decir, su realización integral considerando la vocación, aptitudes, circunstancias, potencialidades, aspiraciones y expectativas.



Futuras líneas de investigación

Como es sabido, la Encuesta Permanente de Hogares ofrece la posibilidad de realizar una gran cantidad de estudios. En este sentido, el presente informe se ha abocado a presentar las principales características del empleo doméstico remunerado en el Paraguay a partir de la incorporación de nuevas preguntas en el cuestionario de la EPH. Se reconoce el gran potencial de esta fuente de información para realizar otras investigaciones dentro de esta temática, algunas de las cuales se citan a continuación.

Establecer patrones de comparación entre las características personales y condiciones laborales de las trabajadoras domésticas en relación al total de personas ocupadas, con enfoque de género.

Identificar a los hogares que contratan trabajadoras domésticas sin retiro, en este sentido, podrían explorarse las características de los empleadores (por ejemplo, estructura del hogar, si los hogares tienen jefatura femenina, si están ocupadas, nivel educativo, idioma hablado, nivel de ingresos del hogar, entre otros) y las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas.

Dado que el Anteproyecto de Ley del Trabajo Doméstico propone levantar el umbral del salario hasta el 80% del salario mínimo, se recomienda realizar un análisis de microsimulación -a partir de los datos de la EPH- que cuantifique la contribución del nuevo parámetro en la reducción de la pobreza de estas personas como un valor agregado al cambio de la legislación y además, probar con niveles de salario mínimo a modo de abogar a que gradualmente pueda llegarse al ejercicio pleno de este derecho.

Investigar la reproducción ocupacional del trabajo doméstico, esto es, el que se va dando de generación en generación dentro de un mismo hogar.

Siglas y Acrónimos

ADESP	Asociación de Empleadas del Servicio Doméstico del Paraguay
CATD	Centro de Atención a Trabajadoras Domésticas
CN	Constitución Nacional
CNT	Central Nacional de Trabajadores
CODENI	Consejería Municipal por los Derechos de la Niñez y la Adolescencia
DGEEC	Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos
EPH	Encuesta Permanente de Hogares
IPS	Instituto de Previsión Social
MEC	Ministerio de Educación y Cultura
MH	Ministerio de Hacienda
MIC	Ministerio de Industria y Comercio
MJT	Ministerio de Justicia y Trabajo
MSPBS	Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PCO	Programa Conjunto Oportunidades
PEA	Población Económicamente Activa
PEES	Plan Estratégico Económico y Social (2008-2013)
PPDS	Propuesta de Política Pública para el Desarrollo Social (2010-2020)
SINTRADOP	Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Paraguay
STP	Secretaría Técnica de Planificación de la Presidencia de la República
VMJ	Viceministerio de la Juventud

Bibliografía

CENTRO DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS (2009). Lo que debe cambiar para la igualdad legal de las trabajadoras del servicio doméstico. Primera edición. CDE, Asunción.

EQUIPO ECONÓMICO NACIONAL GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY (2008). Plan Estratégico Económico y Social PEES – 2008/2013. Propuesta para un crecimiento económico con inclusión social en Paraguay, Asunción.

INFORME IV (1). Trabajo decente para los trabajadores domésticos Cuarto punto del orden del día. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

LOPEZ, V; SOTO, L; VALIENTE, H (2005). Trabajo doméstico remunerado en Paraguay. Asunción: OIT/ IPEC Sudamérica, Proyecto “Prevención y Eliminación del Trabajo Infantil Doméstico en Hogares de Terceros en Sudamérica”, 219 p.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2010). Conferencia Internacional del Trabajo, 99.a reunión, 2010.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2011). Conferencia Internacional del Trabajo, Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. 100.a reunión, Ginebra, junio de 2011.

PEREIRA, M & VALIENTE, H (2007). Regímenes jurídicos sobre trabajo doméstico remunerado en los estados del Mercosur. AFM, OXFAM, Montevideo.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY. MINISTERIO DE JUSTICIA Y TRABAJO (2012). Política Pública de Empleo Juvenil.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY. MINISTERIO DE JUSTICIA Y TRABAJO. SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO. Situación de la Mujer en Paraguay.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA SECRETARÍA TÉCNICA DE PLANIFICACIÓN. DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICA, ENCUESTAS Y CENSOS (2011). Principales Indicadores de Empleo EPH/2011. Encuesta Permanente de Hogares.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA SECRETARÍA TÉCNICA DE PLANIFICACIÓN. DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICA, ENCUESTAS Y CENSOS (2010). Principales Indicadores de Empleo EPH/2010. Encuesta Permanente de Hogares.

PROGRAMA CONJUNTO OPORTUNIDADES. 2011a. Juventud, empleo, migración: capacidades y oportunidades para la inclusión social. Anteproyecto de Ley del Trabajo Doméstico, Asunción.

PROGRAMA CONJUNTO OPORTUNIDADES. 2011b. Juventud, capacidades y oportunidades para la inclusión social. Camino hacia el trabajo decente: Derechos Laborales de Trabajadoras Domésticas Remuneradas en Paraguay, Asunción.

PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO PNUD. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2008). Informe Regional Trabajo y Familia. Documento de consultoría. Políticas para la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares en Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay.

RED DE CENTROS DE ATENCION A TRABAJADORAS DOMÉSTICAS. s/f. Manual de intervención para el trabajo doméstico, para trabajadoras domésticas y empleadores, Programa Conjunto Oportunidades.

REPÚBLICA DEL PARAGUAY (1992). Constitución Nacional de la República del Paraguay.

REPÚBLICA DEL PARAGUAY. LEY 213/93 Código del Trabajo.

REPÚBLICA DEL PARAGUAY/ MINISTERIO DEL INTERIOR/ SECRETARÍA TÉCNICA DE PLANIFICACIÓN DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. COMITÉ INTERINSTITUCIONAL DE POBLACIÓN (2006). Política de Población. CIP, Asunción.

ROMÁN, María Lilian y SOTO, Clyde (1996). Trabajo doméstico de las mujeres. En Informe sobre los derechos humanos en el Paraguay, SERPAJ, Asunción.

UNIDAD TÉCNICA DEL GABINETE SOCIAL DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Propuesta de Política Pública para el Desarrollo Social 2010-2020.



Anexos

■ Anexo I

Principales Convenios y Tratados sobre Derechos Humanos ratificados por el Paraguay

- Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada por las Naciones Unidas (1948).
- Convenios de Ginebra sobre Derecho Internacional Humanitario (1949).
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- Convenio 100 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación y su Recomendación núm. 111.
- Convenio 111 de la OIT, relativo a la no discriminación en materia de empleo y ocupación, ratificado por el Paraguay por Ley 1.154/66.
- Convención para la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)(1979).
- Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes (1984).
- Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas (1989).
- Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1989).
- Protocolo de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1990).
- Declaración Socio-Laboral del Mercosur (1998).
- Declaración del Milenio y Objetivos de Desarrollo del Milenio (2000).
- Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006).
- Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2009).
- Síntesis de las diferenciaciones legales específicas para el trabajo doméstico en los Estados del MERCOSUR

Síntesis de las diferenciaciones legales específicas para el trabajo doméstico en los Estados del MERCOSUR														
País	Remuneraciones		Formalidades para la contratación			Tiempo de trabajo y descanso			Terminación de la relación laboral		Seguridad social			
	Contrato escrito	Inscripción	Salario	Aguinaldo	Horas extras	Jornada	Desc. semanal	Desc. por maternidad	Preaviso	Indemnización	Asist. médica	Subsidio por maternidad	Asignac. Familiar	Jubilación
Argentina	d+	i	d	i	d	d	d	d	d	d	i	d	d	i
Bolivia	d+	i	i	i	i	d	i	d+	d	i	i	d	d	d
Brasil	i	i	d+	i	d	d	i	i	i	d	i	i	d	i
Chile	i	i	d	i	d	d	i	i	i	d	i	i	i	i
Paraguay	d	d	d	i	d	d	d	i	d	d	d	d	d	d
Uruguay	i	i	d	i	d	d	d	i	i	d	i	i	i	i

i: régimen igual al general.

d: régimen diferenciado desfavorable al trabajo doméstico

d+: diferenciación favorable al trabajo doméstico

Fuente: PEREIRA, M & VALIENTE, H. 2007. Regímenes jurídicos sobre trabajo doméstico remunerado en los estados del Mercosur. AFM, OXFAM, Montevideo.

■ Anexo II

Variables disponibles en EPH 2010 y 2011 para el análisis de empleo doméstico remunerado en el Paraguay.							
CATEGORÍA	VARIABLE	ENCUESTA		EMPLEO DOMÉSTICO			PREGUNTAS INCORPORADAS POR EL PCO
		EPH 2010	EPH 2011	SIN RETIRO	CON RETIRO	DESOCUPADO	
Indicadores del mercado laboral	Actividad económica	X	X	-	-	-	
	Categoría en la ocupación	X	X	-	-	-	
Características Sociodemográficas	Área de residencia	X	X	X	X	X	
	Departamento (representativos de la muestra)	X	X	X	X	X	
	Sexo	X	X	X	X	X	
	Edad	X	X	X	X	X	
	Tenencia de cédula de identidad	X	X	X	X	X	
	Relación de parentesco con el jefe de hogar	X	X	-	X	X	
	Estado civil	X	X	X	X	X	
	Idioma habitualmente hablado en el hogar	X	X	X	X	X	
	Sabe leer y escribir	X	X	X	X	X	
	Nivel educativo (años aprobados de estudio)	X	X	X	X	X	
	Asistencia actual y tipo de institución	X	X	X	X	X	
	Motivos de inasistencia	X	X	X	X	X	
	Tenencia de seguro médico	X	X	X	X	X	
	Condición de salud	X	Variables no disponibles	X	X	X	
	Asistencia a consulta médica	X		X	X	X	
	Motivos de inasistencia	X		X	X	X	
	Asistencia a institución de salud	X		X	X	X	
	Pobreza y quintiles de ingreso	X		X	-	X	X
	Distribución de ingresos	X	X	X	X	X	
	Migración hace 5 años, motivos, situación actual	X	Variable dpto. agrupada y distrito no disponible	X	X	X	
Migración internacional	X	Variables de características en lugar de destino no disponible	-	X	-		

CATEGORÍA	VARIABLE	ENCUESTA		EMPLEO DOMÉSTICO			PREGUNTAS INCORPORADAS POR EL PCO
		EPH 2010	EPH 2011	SIN RETIRO	CON RETIRO	DESOCUPADO	
Características laborales	Horas trabajadas efectivamente en la ocupación en los últimos 7 días	X	X	X	X	-	
	Días trabajados efectivamente en la ocupación en los últimos 7 días	X	X	X	X	-	
	¿La cantidad de horas que trabajó es habitual?. ¿Por qué no trabajó el número habitual de horas?	X	X	X	X	-	
	Cantidad de horas semanales trabajadas	X	X	X	X	-	
	Tiempo que hace que se desempeña en la función y en el establecimiento	X	X	X	X	-	
	Cantidad de casas en las que trabaja	X	Variables no disponibles	-	X	-	X
	Modalidad de pago	X	X	X	X	-	
	¿Recibió sueldos o salarios adicionales (horas extras, comisión, bonificación, aguinaldo)?	X	X	X	X	-	
	Modalidad de contrato	X	X	X	X	-	
	¿Dispone de horas de descanso, vacaciones anuales?	X	X	X	X	-	X
	¿Aporta a una caja de jubilación, por qué no aporta, le gustaría aportar?	Variable no disponible	X	X	X	-	
	Forma parte de algún sindicato o asociación de empleados	X	X	X	X	-	X
	Recibió comidas o bebidas gratis en el último mes	X	X	X	X	-	
	Ocupa o alquila una casa pieza o departamento dentro del establecimiento donde trabaja, cuánto paga, cuánto estima que debería pagar	X	X	X	X	-	
	Recibe en el año uniforme o ropa gratis en cuanto estima su valor	X	X	X	X	-	
	Conocimiento de derechos laborales	X	Variable no disponible	X	X	-	X
Situación de empleo inadecuado	X	X	X	X	-		
Sin trabajo actual y era empleada doméstica, motivo para dejar de trabajar y tiempo que está sin trabajo	X	X	-	-	X		
Características de la vivienda	Tipo de vivienda	X	X	-	X	X	
	Tenencia de la vivienda	X	-	-	X	X	
	Hacinamiento	X	X	-	X	X	
	Material de construcción de la vivienda (pared, piso, techo)	X	-	-	X	X	
	Acceso a servicios básicos (procedencia del agua, corriente eléctrica, desagüe sanitario, disposición de la basura, combustible utilizado para cocinar)	X	X	-	X	X	
	Disponibilidad de bienes en el hogar, línea fija, celular, computadora, internet	X	X	-	X	X	
	Uso de internet	X	X	-	X	X	
Características familiares de las empleadas domésticas sin retiro	Tiene hijos, cuántos menores de 15 años y edades	X	Variables no disponibles	X	-	-	X
	Quién se encarga del cuidado de sus hijos	X		X	-	-	X
	Lugar donde vive su familia	X		X	-	-	X
	Características de la vivienda	X		X	-	-	X

Anexo III

Cuadros del análisis

Cuadro 1
Indicadores del mercado laboral en Paraguay por sexo. Año 2010 y 2011.

CLASIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN	2010			2011		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Población total	6.381.940	3.223.796	3.158.144	6.491.714	3.229.973	3.261.741
Población en edad de trabajar	5.111.009	2.580.404	2.530.605	5.297.713	2.612.031	2.685.682
Población menor a 10 años	1.270.931	643.392	627.539	1.194.001	617.942	576.059
Población económicamente activa (PEA)	3.094.307	1.897.177	1.197.130	3.215.510	1.901.780	1.313.730
Población económicamente inactiva (PEI)	2.016.702	683.227	1.333.475	2.082.203	710.251	1.371.952
Población ocupada	2.918.736	1.807.766	1.110.970	3.034.771	1.817.999	1.216.772
Desempleo abierto	175.571	89.411	86.160	180.739	83.781	96.958
Población subocupada	708.918	393.682	315.236	704.007	385.694	318.313
Población subocupada visible	180.901	62.863	118.038	162.844	55.563	107.281
Población subocupada invisible	528.017	330.819	197.198	541.163	330.131	211.032
TASAS						
Tasa de actividad económica	60,5	73,5	47,3	60,7	72,8	48,9
Tasa de ocupación	94,3	95,3	92,8	94,4	95,6	92,6
Tasa de desempleo abierto	5,7	4,7	7,2	5,6	4,4	7,4
Tasa de subocupación	22,9	20,8	26,3	21,9	20,3	24,2
Tasa de subocupación visible	5,8	3,3	9,9	5,1	2,9	8,2
Tasa de subocupación invisible	17,1	17,4	16,5	16,8	17,4	16,1

Fuente: procesamiento propio a partir de Encuesta Permanente de Hogares 2010 y 2011.

Cuadro 2
Distribución de la población ocupada asalariada* según percepción de Salario Mínimo Vigente en la ocupación principal. Año 2011.

PERCEPCIÓN DE SALARIO MÍNIMO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
TOTAL			
Menos de 1 SM	45,8	50,7	35,5
1 SM a menos de 1,5 SM	28,3	26,6	31,8
1,5 SM a menos de 2 SM	11,2	10,2	13,3
2 SM a menos de 2,5 SM	5,4	4,1	8,1
2,5 SM a menos de 3 SM	3,3	2,7	4,7
3 SM y más	6,0	5,8	6,5
SECTOR PÚBLICO			
Menos de 1 SM	18,7	25,2	12,0
1 SM a menos de 1,5 SM	33,9	29,3	38,6
1,5 SM a menos de 2 SM	19,8	19,3	20,2
2 SM a menos de 2,5 SM	9,8	7,5	12,3
2,5 SM a menos de 3 SM	7,1	6,8	7,4
3 SM y más	10,7	11,9	9,5
SECTOR PRIVADO			
Menos de 1 SM	53,1	55,5	46,9
1 SM a menos de 1,5 SM	26,8	26,1	28,5
1,5 SM a menos de 2 SM	8,9	8,5	10,0
2 SM a menos de 2,5 SM	4,2	3,4	6,1
2,5 SM a menos de 3 SM	2,3	1,9	3,4
3 SM y más	4,7	4,6	5,0

* Se excluyen las empleadas domésticas.

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, EPH 2011.

Cuadro 3
Distribución porcentual de la población económicamente activa* por categoría de ocupación según sexo. Año 2010 y 2011.

Categoría en la ocupación principal	2010						2011					
	TOTAL		HOMBRES		MUJERES		TOTAL		HOMBRES		MUJERES	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Empleado / obrero público	265.007	8,7	146.762	7,8	118.245	10,1	300.923	9,5	153.231	8,1	147.692	11,5
Empleado / obrero privado	1.104.315	36,2	836.141	44,7	268.174	22,8	1.179.006	37,2	846.638	45,0	332.368	25,9
Empleador o patrón	150.458	4,9	118.628	6,3	31.830	2,7	153.144	4,8	122.432	6,5	30.712	2,4
Trabajador por cuenta propia	983.469	32,3	562.911	30,1	420.558	35,8	1.027.346	32,4	570.646	30,3	456.700	35,5
Trabajador familiar no remunerado	291.211	9,6	190.464	10,2	100.747	8,6	269.825	8,5	165.856	8,8	103.969	8,1
Empleada doméstica	250.306	8,2	15.574	0,8	234.732	20,0	231.258	7,3	18.500	1,0	212.758	16,5
NR	3.376	**	1.522	**	1.854	**	5.279	**	3.723	**	1.556	**
Total	3.048.142	100,0	1.872.002	100,0	1.176.140	100,0	3.166.781	100,0	1.881.026	100,0	1.285.755	100,0

* No contempla a los desocupados por primera vez.

**Número insuficiente de casos.

Fuente: procesamiento propio a partir de Encuesta Permanente de Hogares 2010 y 2011.

Cuadro 4
Distribución porcentual de la población económicamente activa ocupada por categoría de ocupación según sexo y área de residencia. Año 2010 y 2011.

Categoría en la ocupación principal	2010						2011					
	URBANA			RURAL			URBANA			RURAL		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Empleado / obrero público	13,1	12,5	13,9	2,7	2,2	3,9	13,4	11,7	15,5	4,4	3,8	5,6
Empleado / obrero privado	43,9	55,4	28,2	22,7	29,2	9,0	45,3	54,8	33,1	23,0	30,1	9,8
Empleador o patrón	6,1	7,8	3,7	3,6	4,7	*	6,1	8,2	3,4	3,4	4,7	*
Trabajador por cuenta propia	23,8	20,3	28,4	46,9	43,4	54,4	24,3	21,9	27,5	46,7	42,4	54,7
Trabajador familiar no remunerado	3,4	2,8	4,1	19,4	19,9	18,4	3,2	2,1	4,7	17,2	18,1	15,6
Empleada doméstica	9,6	0,9	21,4	4,6	0,6	12,9	7,5	1,1	15,8	5,1	*	13,3
NR	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Total	1.719.615	993.980	725.635	1.199.121	813.786	385.335	1.803.983	1.019.134	784.849	1.230.788	798.865	431.923

*Número insuficiente de casos.

Fuente: procesamiento propio a partir de Encuesta Permanente de Hogares 2010 y 2011.

Cuadro 5
Porcentual de la población económicamente activa ocupada según tenencia de seguro de IPS. Año 2010 y 2011.

Categoría en la ocupación principal	2010	2011
Empleado / obrero público	47,4	46,4
Empleado / obrero privado	27,6	27,8
Empleador o patrón	7,5	8,9
Trabajador por cuenta propia	8,2	8,6
Trabajador familiar no remunerado	*	*
Empleada doméstica	10,1	12,3
NR	*	*
Total	17,9	18,9

*Número insuficiente de casos.

Fuente: procesamiento propio a partir de Encuesta Permanente de Hogares 2010 y 2011.

Cuadro 6
Distribución porcentual de la población económicamente activa desocupada por 2° vez o más por categoría de ocupación. Año 2010 y 2011.

Categoría en la ocupación principal	2010		2011	
	Total	%	Total	%
Empleado / obrero público	6.599	*	4.919	*
Empleado / obrero privado	76.918	59,4	78.277	59,3
Empleador o patrón	2.975	*	1.595	*
Trabajador por cuenta propia	12.352	9,5	14.120	10,7
Trabajador familiar no remunerado	0	0,0	0	0,0
Empleada doméstica	30.562	23,6	32.746	24,8
NR	0	0	353	*
Total	129.406	100,0	132.010	100,0

*Número insuficiente de casos.

Fuente: procesamiento propio a partir de Encuesta Permanente de Hogares 2010 y 2011.

Cuadro 7
Distribución porcentual de empleadas domésticas remuneradas por características sociodemográficas. Año 2010 y 2011.

CARACTERÍSTICAS SELECCIONADAS	2010								2011							
	Total		Sin retiro		Con retiro		Desocupado		Total		Sin retiro		Con retiro		Desocupado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
TOTAL	250.306	100,0	42.881	100,0	176.863	100,0	30.562	100,0	231.258	100,0	25.417	100,0	173.095	100,0	32.746	100,0
ÁREA DE RESIDENCIA																
Urbana	183.474	73,3	38.196	89,1	126.614	71,6	18.664	61,1	157.019	67,9	23.737	93,4	111.402	64,4	21.880	66,8
Rural	66.832	26,7	*	*	50.249	28,4	11.898	38,9	74.239	32,1	*	*	61.693	35,6	10.866	33,2
DEPARTAMENTO																
Asunción	32.169	12,9	18.615	43,4	11.543	6,5	*	*	20.924	9,0	*	*	11.232	6,5	*	*
San Pedro	5.766	2,3	*	*	4.998	2,8	*	*	9.763	4,2	*	*	7.920	4,6	*	*
Caaguazú	8.645	3,5	*	*	7.662	4,3	*	*	8.943	3,9	*	*	7.486	4,3	*	*
Itapúa	16.061	6,4	*	*	11.742	6,6	*	*	17.087	7,4	*	*	14.932	8,6	*	*
Alto Paraná	29.546	11,8	*	*	22.617	12,8	*	*	27.405	11,9	*	*	19.144	11,1	*	*
Central	103.198	41,2	*	*	78.651	44,5	*	*	90.350	39,1	*	*	70.249	40,6	13.187	40,3
Resto del país	54.921	21,9	*	*	39.650	22,4	*	*	56.786	24,6	*	*	42.132	24,3	*	*
SEXO																
Hombres	15.574	6,2	*	*	12.688	7,2	*	*	18.500	8,0	*	*	15.826	9,1	*	*
Mujeres	234.732	93,8	41.021	95,7	164.175	92,8	29.536	96,6	212.758	92,0	24.220	95,3	157.269	90,9	31.269	95,5
GRUPOS DE EDADES																
Menor a 15 años	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
De 15 a 19 años	41.801	16,7	14.084	32,8	21.534	12,2	*	*	45.846	19,8	9.410	37,0	29.822	17,2	*	*
De 20 a 24 años	39.719	15,9	9.531	22,2	23.976	13,6	*	*	34.934	15,1	*	*	20.078	11,6	10.411	31,8
De 25 a 29 años	29.916	12,0	*	*	21.048	11,9	*	*	28.107	12,2	*	*	21.094	12,2	*	*
De 30 a 34 años	36.415	14,5	*	*	29.575	16,7	*	*	15.848	6,9	*	*	13.674	7,9	*	*
De 35 a 39 años	27.945	11,2	*	*	21.735	12,3	*	*	23.958	10,4	*	*	21.101	12,2	*	*
De 40 a 44 años	24.043	9,6	*	*	19.053	10,8	*	*	22.210	9,6	*	*	18.602	10,7	*	*
De 45 a 49 años	18.989	7,6	*	*	15.757	8,9	*	*	20.723	9,0	*	*	15.906	9,2	*	*
50 años y más	24.109	9,6	*	*	17.828	10,1	*	*	34.183	14,8	*	*	27.662	16,0	*	*
TENENCIA DE CÉDULA DE IDENTIDAD																
Tiene (paraguaya, extranjera o ambas)	239.081	95,5	41.985	97,9	168.778	95,4	28.318	92,7	221.594	95,8	23.302	91,7	166.391,0	96,1	31.901	97,4
No tiene	11.225	4,5	*	*	8.085	4,6	*	*	9.664	4,2	*	*	*	*	*	*
RELACIÓN DE PARENTESCO																
Jefe/a	52.033	20,8	NA	NA	47.181	26,7	*	*	55.408	24,0	NA	NA	50.893	29,4	*	*
Espos/a o compañero/a	70.628	28,2	NA	NA	59.142	33,4	11.486	37,6	55.252	23,9	NA	NA	45.682	26,4	9.570	29,2
Hijo/a	62.185	24,8	NA	NA	53.052	30,0	9.133	29,9	67.224	29,1	NA	NA	52.254	30,2	14.970	45,7
Personal doméstico o su familia	42.881	17,1	42.881	100,0	NA	NA	NA	NA	25.417	11,0	25.417	100,0	NA	NA	NA	NA
Otro (pariente/no pariente)	22.579	9,0	NA	NA	17.488	9,9	*	*	27.957	12,1	NA	NA	24.266	14,0	*	*

CARACTERÍSTICAS SELECCIONADAS	2010								2011							
	Total		Sin retiro		Con retiro		Desocupado		Total		Sin retiro		Con retiro		Desocupado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
ESTADO CIVIL																
Casado/a/ Unido/a	115.483	46,1	*	*	92.421	52,3	17.141	56,1	90.270	39,0	*	*	76.422	44,2	12.493	38,2
Separado/Viudo/ Divorciado	13.369	5,3	*	*	10.993	6,2	*	*	16.517	7,1	*	*	14.405	8,3	*	*
Soltero	121.454	48,5	34.666	80,8	73.449	41,5	13.339	43,6	124.471	53,8	23.603	92,9	82.268	47,5	18.600	56,8
IDIOMA																
Guaraní	102.656	41,0	*	*	77.593	43,9	17.643	57,7	77.168	33,4	*	*	57.564	33,3	16.834	51,4
Guaraní y Castellano	77.842	31,1	17.172	40,0	53.786	30,4	*	*	99.758	43,1	9.846	38,7	78.288	45,2	11.624	35,5
Castellano	65.408	26,1	17.469	40,7	42.153	23,8	*	*	48.467	21,0	11.500	45,2	33.316	19,2	*	*
Otro/ No responde	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
LEE Y ESCRIBE																
Sí	245.722	98,2	42.315	98,7	173.447	98,1	29.960	98,0	221.632	95,8	24.361	95,8	165.022	95,3	32.249	98,5
No/ No responde	*	*	*	*	*	*	*	*	9.626	4,2	*	*	8.073	4,7	*	*
EDUCACIÓN (años aprobados de estudio)																
0 a 2 años	11.915	4,8	*	*	7.450	4,2	*	*	15.552	6,7	*	*	13.366	7,7	*	*
3 a 5 años	44.923	17,9	*	*	34.509	19,5	*	*	42.227	18,3	*	*	32.304	18,7	*	*
6 años	81.517	32,6	15.764	36,8	57.352	32,4	8.401	27,5	61.355	26,5	*	*	44.045	25,4	9.665	29,5
7 a 11 años	67.655	27,0	11.339	26,4	48.966	27,7	*	*	69.117	29,9	8.303	32,7	51.613	29,8	9.201	28,1
12 y más años	44.296	17,7	9.049	21,1	28.586	16,2	*	*	43.007	18,6	*	*	31.767	18,4	*	*
ASISTENCIA ACTUAL A INSTITUCIÓN EDUCATIVA																
Asiste	31.084	12,4	*	*	19.891	11,2	*	*	34.381	14,9	*	*	24.205	14,0	*	*
No asiste	218.027	87,1	35.143	82,0	155.963	88,2	26.921	88,1	193.352	83,6	20.942	82,4	145.575	84,1	26.835	81,9
Nunca asistió	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
SECTOR DE LA INSTITUCIÓN DONDE ASISTE																
Público	19.811	63,1	*	*	13.553	67,2	*	*	22.706	66,0	*	*	16.344	67,5	*	*
Privado/ Privado subvencionado	11.562	36,9	*	*	*	*	*	*	11.675	34,0	*	*	*	*	*	*
MOTIVOS DE NO ASISTENCIA ACTUAL A INSTITUCIÓN EDUCATIVA																
Razones económicas	149.314	68,1	23.055	65,6	110.441	70,4	15.818	58,4	137.196	69,7	16.762	80,0	102.003	68,5	18.431	68,1
Razones institucionales/ Otras razones	69.908	31,9	12.088	34,4	46.531	29,6	11.289	41,6	59.681	30,3	*	*	46.887	31,5	8.614	31,9
SEGURO MÉDICO																
Sí tiene	31.745	12,7	*	*	22.556	12,8	*	*	29.509	12,8	*	*	24.243	14,0	*	*
No tiene/ No responde	218.561	87,3	36.177	84,4	154.307	87,2	28.077	91,9	201.749	87,2	20.618	81,1	148.852	86,0	32.279	98,6
CONDICIÓN DE SALUD																
Enfermo o accidentado	82.524	33,0	11.037	25,7	61.505	34,8	9.982	32,7	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Sano/ No responde	167.782	67,0	31.844	74,3	115.358	65,2	20.580	67,3	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
CONSULTA MÉDICA																
Sí	59.629	23,3	6.540	59,3	45.331	73,7	*	*	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
No	22.895	27,7	*	*	16.174	26,3	*	*	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
MOTIVOS DE NO ASISTENCIA CONSULTA																
Se automedicó	16.908	73,9	*	*	11.432	70,7	*	*	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Razones institucionales/ Otras razones	*	*	*	*	*	*	*	*	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
INSTITUCIÓN EN LA CUAL CONSULTÓ																
IPS	*	*	*	*	*	*	*	*	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Ministerio de Salud/ Hosp. de Clínicas	39.045	65,5	*	*	28.512	62,9	*	*	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Sanidad militar/ policial/ Privado/ Otros	13.916	23,3	*	*	11.513	25,4	*	*	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND

*Número insuficiente de casos.

NA: no aplica.

ND: no disponible.

Fuente: procesamiento propio a partir de Encuesta Permanente de Hogares 2010 y 2011.

Cuadro 8
Porcentaje de empleadas domésticas remuneradas según migración interna (%). Año 2010.

MIGRACIÓN INTERNA	Total	Sin retiro	Con retiro	Desocupado
MIGRACIÓN DEL LUGAR DE NACIMIENTO				
Respecto al departamento de nacimiento	48,7	77,9	41,9	47,3
Respecto al distrito de nacimiento	64,8	94,5	58,8	57,7
Respecto al área de nacimiento	33,5	52,6	28,9	33,0
MIGRACIÓN ÚLTIMOS 5 AÑOS				
Respecto al departamento últimos 5 años	16,3	49,1	8,4	*
Respecto al distrito últimos 5 años	24,7	63,9	16,1	*
Respecto al área últimos 5 años	10,9	33,3	6,2	*
Migración últimos 5 años	25,2	63,9	16,7	*
GRUPOS DE EDAD				
Hasta 24 años	58,2	71,6	43,0	*
25 años y más	41,8	*	57,0	*
MOTIVO DE MIGRACIÓN				
Razones de trabajo	58,8	89,2	*	*
Otras razones	41,2	*	60,8	*
SITUACIÓN ACTUAL				
Mejóro	68,9	76,2	*	*
Igual o peor	31,1	*	*	*

*Número insuficiente de casos.

Fuente: procesamiento propio a partir de Encuesta Permanente de Hogares 2010 y 2011.

Cuadro 9
Distribución porcentual de empleadas domésticas remuneradas con retiro que migraron a otro país en los últimos 5 años, según características seleccionadas, Año 2010 y 2011.

MIGRACIÓN INTERNACIONAL	2010		2011	
	Total	%	Total	%
Total	29.195	100,0	26.374	100,0
SEXO				
Hombre	*	*	*	*
Mujer	27.967	95,8	25.927	98,3
RELACIÓN DE PARENTESCO QUE TENÍA CON EL JEFE DE HOGAR				
Hijo/a	23.553	80,7	22.101	83,8
Otro pariente	*	*	*	*
GRUPOS DE EDADES AL MOMENTO DE EMIGRAR				
Hasta 24 años	13.944	47,8	18.268	69,3
De 25 y más	15.251	52,2	8.106	30,7
EDUCACIÓN AL MOMENTO DE EMIGRAR				
Primaria	14.586	50,0	13.657	51,8
Secundaria/ Superior	14.609	50,0	12.717	48,2
ESTADO CIVIL AL MOMENTO DE EMIGRAR				
Casado/a/ Unido/a	*	*	*	*
Separado/ Viudo/ Divorciado/ Soltero	22.582	77,3	22.744	86,2
EN QUE AÑO SALIÓ DEL PAÍS**				
2005-2006	11.363	38,9	10.052	38,1
2007	7.955	27,2	*	*
2008-2009	9.877	33,8	7.041	26,7
PAIS DE RESIDENCIA ACTUAL				
Argentina	16.741	57,3	18.047	68,4
España	10.217	35,0	*	*
Otro	*	*	*	*
MOTIVO DE VIAJE				
Laboral	26.664	91,3	25.295	95,9
Otro	*	*	*	*
CATEGORÍA DE OCUPACIÓN EN EL PAÍS DONDE RESIDE				
Empleado/a doméstico/a	20.171	78,5	ND	ND
Empleado u otro tipo de trabajador	*	*	ND	ND
FRECUENCIA DE COMUNICACIÓN				
De 2 a 4 veces al mes	21.662	74,2	ND	ND
Al menos una vez al mes o menos	7.533	25,8	ND	ND
TENENCIA DE HIJOS				
Sí	15.413	53,0	ND	ND
No	13.653	47,0	ND	ND

ND: no disponible

*Número insuficiente de casos.

** Años para 2011: 2006-2007, 2008, 2009-2010.

Fuente: procesamiento propio a partir de Encuesta Permanente de Hogares 2010 y 2011.

Cuadro 10
Promedio de horas trabajadas a la semana por las empleadas domésticas, según características seleccionadas y horas y días habituales en porcentaje. Año 2010 y 2011.

CARACTERÍSTICAS SELECCIONADAS	2010						2011					
	Total		Sin retiro		Con retiro		Total		Sin retiro		Con retiro	
	Total	Media	Total	Media	Total	Media	Total	Media	Total	Media	Total	Media
TOTAL	219.744	43,5	42.881	50,1	176.863	41,9	198.512	45,2	25.417	59,0	173.095	43,2
ÁREA DE RESIDENCIA												
Urbana	164.810	45,2	38.196	50,6	126.614	43,6	135.139	45,7	23.737	58,9	111.402	42,9
Rural	54.934	38,3	*	*	50.249	37,6	63.373	44,2	*	*	61.693	43,7
DEPARTAMENTO												
Asunción	30.158	47,5	18.615	50,1	11.543	43,3	19.504	50,4	*	*	11.232	39,2
San Pedro	5.098	39,5	*	*	4.998	39,2	8.390	45,7	*	*	7.920	45,3
Caaguazú	8.081	42,6	*	*	7.662	41,9	7.756	48,6	*	*	7.486	49,2
Itapúa	14.406	38,2	*	*	11.742	34,9	16.465	38,8	*	*	14.932	37,9
Alto Paraná	27.705	47,4	*	*	22.617	47,7	23.126	47,3	*	*	19.144	45,6
Central	90.794	44,1	*	*	78.651	42,9	77.163	45,7	*	*	70.249	44,4
Resto	*	*	*	*	*	*	46.108	42,7	*	*	42.132	41,6
SEXO												
Hombres	14.548	51,4	*	*	12.688	51,2	17.023	58,6	1.197	*	15.826	58,8
Mujeres	205.196	42,9	41.021	50,0	164.175	41,1	181.489	44,0	24.220	59,1	157.269	41,6
GRUPO DE EDAD												
Hasta 24 años	76.338	44,3	24.471	49,5	51.867	41,8	69.204	46,1	14.148	55,0	55.056	43,8
25 años y más	143.406	43,0	18.410	51,0	124.996	41,9	129.308	44,8	11.269	63,9	118.039	42,9
IDIOMA HABLADO												
Guaraní	85.013	41,5	*	*	77.593	40,2	60.334	46,3	*	*	57.564	45,5
Guaraní y Castellano	70.958	46,6	17.172	50,7	53.786	45,3	88.134	44,3	9.846	56,5	78.288	42,8
Castellano	59.622	43,1	17.469	47,4	42.153	41,3	44.816	45,6	11.500	61,0	33.316	40,2
Otro/ No responde	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
EDUCACIÓN (años aprobados de estudio)												
0 a 2 años	10.666	37,2	*	*	7.450	33,4	14.798	36,9	*	*	13.366	37,0
3 a 5 años	38.022	41,5	*	*	34.509	39,6	36.318	48,6	*	*	32.304	45,9
6 años	73.116	42,7	15.764	49,9	57.352	40,7	51.690	45,7	*	*	44.045	42,9
7 a 11 años	60.305	45,1	11.339	50,8	48.966	43,8	59.916	45,5	8.303	54,2	51.613	44,2
12 y más años	37.635	46,2	9.049	47,5	28.586	45,9	35.790	44,0	*	*	31.767	41,9
RANGO DE HORAS TRABAJADAS LOS ÚLTIMOS 7 DÍAS (%)												
De 1 a 48 horas semanales	138.942	63,2	22.733	53,0	116.209	65,7	115.904	58,4	9.759	38,4	106.145	61,3
De 49 a 60 horas semanales	41.418	18,8	8.116	18,9	33.302	18,8	44.614	22,5	*	*	40.142	23,2
De 61 a 72 horas semanales	30.192	13,7	9.205	21,5	20.987	11,9	24.247	12,2	*	*	19.715	11,4
73 y más horas semanales	9.192	4,2	*	*	*	*	13.747	6,9	*	*	*	*
HORAS HABITUALMENTE TRABAJADAS (%)												
Nº habitual de horas	197.619	89,9	40.428	94,3	157.191	88,9	191.242	96,3	25.254	99,4	165.988	95,9
Más horas que lo habitual	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Menos horas que lo habitual	17.727	8,1	*	*	16.921	9,6	*	*	*	*	*	*
MOTIVOS POR LOS QUE TRABAJÓ MENOS HORAS DE LO HABITUAL (%)												
Día feriado, fiesta	7.983	45,0	*	*	7.983	47,2	*	*	*	*	*	*
Otras razones	9.744	55,0	*	*	8.938	52,8	*	*	*	*	*	*
RANGO DE HORAS HABITUALMENTE TRABAJADAS (%)												
De 1 a 48 horas semanales	14.467	65,4	*	*	13.309	67,7	*	*	*	*	*	*
De 49 y más horas semanales	7.658	34,6	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
RANGO DE DÍAS TRABAJADOS LOS ÚLTIMOS 7 DÍAS (%)												
4 días o menos a la semana	38.786	17,7	*	*	37.980	21,5	28.003	14,1	*	*	27.871	16,1
5 días a la semana	36.039	16,4	9.360	21,8	26.679	15,1	42.609	21,5	*	*	38.353	22,2
6 días a la semana	124.044	56,4	23.276	54,3	100.768	57,0	111.252	56,0	13.362	52,6	97.890	56,6
7 días a la semana	20.875	9,5	9.439	22,0	11.436	6,5	16.648	8,4	*	*	8.981	5,2

*Número insuficiente de casos.

Fuente: procesamiento propio a partir de Encuesta Permanente de Hogares 2010 y 2011.

Cuadro 11
Distribución porcentual de empleadas domésticas ocupadas según número de años en la ocupación. Año 2010 y 2011.

TRAYECTORIA Y ANTIGÜEDAD	2010						2011					
	Total		Sin retiro		Con retiro		Total		Sin retiro		Con retiro	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Total	219.744	100,0	42.881	100,0	176.863	100,0	198.512	100,0	25.417	100,0	173.095	100,0
TRAYECTORIA												
Menos de 1 año	57.349	26,1	11.776	27,5	45.573	25,8	41.698	21,0	*	*	35.581	20,6
1 año	19.120	8,7	*	*	14.369	8,1	25.634	12,9	*	*	22.586	13,0
De 2 a 5 años	59.767	27,2	13.759	32,1	46.008	26,0	60.440	30,4	8.323	32,7	52.117	30,1
De 6 a 9 años	19.160	8,7	*	*	16.978	9,6	16.828	8,5	*	*	15.337	8,9
10 años o más	64.348	29,3	10.413	24,3	53.935	30,5	53.912	27,2	*	*	47.474	27,4
ANTIGÜEDAD												
Menos de 1 año	94.501	43,0	18.225	42,5	76.276	43,1	66.511	33,5	9.230	36,3	57.281	33,1
1 año	27.709	12,6	*	*	23.265	13,2	30.761	15,5	*	*	26.550	15,3
De 2 a 5 años	61.484	28,0	12.777	29,8	48.707	27,5	67.056	33,8	*	*	61.184	35,3
De 6 a 9 años	11.795	5,4	*	*	9.767	5,5	12.001	6,0	*	*	10.959	6,3
10 años o más	24.255	11,0	*	*	18.848	10,7	22.183	11,2	*	*	17.121	9,9
ESTABILIDAD												
Estabilidad	142.445	64,8	30.175	70,4	112.270	63,5	144.797	72,9	20.372	80,2	124.425	71,9
Rotación	77.299	35,2	12.706	29,6	64.593	36,5	53.715	27,1	*	*	48.670	28,1

*Número insuficiente de casos.

Fuente: procesamiento propio a partir de Encuesta Permanente de Hogares 2010 y 2011.

Cuadro 12
Distribución porcentual de empleadas domésticas ocupadas según condiciones de trabajo. Año 2010 y 2011.

CONDICIONES DE TRABAJO	2010						2011					
	Total		Sin retiro		Con retiro		Total		Sin retiro		Con retiro	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Total	219.744	100,0	42.881	100,0	176.863	100,0	198.512	100,0	25.417	100,0	173.095	100,0
PAGO												
Día	10.043	4,6	0	0,0	10.043	5,7	13.733	6,9	0,0	0,0	13.733	7,9
Semana	22.287	10,1	*	*	22.057	12,5	13.332	6,7	*	*	12.948	7,5
Quincena	*	*	0	0,0	*	*	*	*	0,0	0,0	*	*
Mes	183.566	83,5	40.883	95,3	142.683	80,7	167.541	84,4	22.248	87,5	145.293	83,9
NR	*	*	*	*	0	0,0	*	*	*	*	0	0,0
PAGO EXTRA												
Sí	15.842	7,2	*	*	10.815	6,1	10.572	5,3	*	*	*	*
No	203.902	92,8	37.854	88,3	166.048	93,9	187.165	94,3	23.849	93,8	163.316	94,4
NR	-	-	-	-	-	-	*	*	*	*	0	0,0
MODALIDAD DE CONTRATO												
Sin contrato	207.526	94,4	39.787	92,8	167.739	94,8	187.261	94,3	22.891	90,1	164.370	95,0
Con contrato/ período de prueba	12.218	5,6	*	*	9.124	5,2	11.251	5,7	*	*	*	*
DESCANSO DIARIO												
Tiene	139.868	63,7	37.960	88,5	101.908	57,6	125.209	63,1	21.285	83,7	103.924	60,0
No tiene	79.876	36,3	*	*	74.955	42,4	73.303	36,9	*	*	69.171	40,0
HORAS DIARIAS DE DESCANSO												
Menos de 1 hora al día	16.179	11,6	*	*	15.873	15,6	12.561	10,0	*	*	12.207	11,7
1 hora al día	75.437	53,9	11.101	29,2	64.336	63,1	86.678	69,2	12.433	58,4	74.245	71,4
Más de 1 hora al día	48.252	34,5	26.553	69,9	21.699	21,3	25.970	20,7	*	*	17.472	16,8
VACACIONES												
Tiene	34.349	15,6	13.817	32,2	20.532	11,6	37.206	18,7	*	*	27.982	16,2
No tiene	185.395	84,4	29.064	67,8	156.331	88,4	161.306	81,3	16.193	63,7	145.113	83,8

*Número insuficiente de casos.

Fuente: procesamiento propio a partir de Encuesta Permanente de Hogares 2010 y 2011.

Cuadro 13
Distribución porcentual de empleadas domésticas ocupadas según tenencia de jubilación. Año 2011.

JUBILACIÓN	Total		Sin retiro		Con retiro	
	Total	%	Total	%	Total	%
Total	198.512	100,0	25.417	100,0	173.095	100,0
APORTA A UNA CAJA DE JUBILACIÓN						
Sí	*	*	*	*	*	*
No	198.405	99,9	25.417	100,0	172.988	99,9
RAZÓN POR LA QUE NO APORTA A UNA CAJA DE JUBILACIÓN						
No está interesado	34.774	17,5	*	*	30.015	17,4
Porque el patrón no aporta	144.898	73,0	19.695	77,5	125.203	72,4
Otra razón	15.993	8,1	*	*	15.030	8,7
NR	*	*	*	*	*	*
¿LE GUSTARÍA PODER APORTAR A UNA CAJA DE JUBILACIÓN?						
Sí, IPS	129.120	78,9	16.993	82,3	112.127	78,4
Sí, a la Caja Fiscal	*	*	*	*	*	*
Sí, a Jubilación Privada	6.260	3,8	*	*	*	*
No	27.839	17,0	*	*	24.795	17,3

*Número insuficiente de casos.
Fuente: procesamiento propio a partir de Encuesta Permanente de Hogares 2011.

Cuadro 14
Distribución porcentual de empleadas domésticas ocupadas según deducciones del salario por pago en especie. Año 2010 y 2011.

DEDUCCIONES DEL SALARIO	2010						2011					
	Total		Sin retiro		Con retiro		Total		Sin retiro		Con retiro	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Total	219.744	100,0	42.881	100,0	176.863	100,0	198.512	100,0	25.417	100,0	173.095	100,0
RECIBIÓ COMIDAS O BEBIDAS GRATIS												
Sí	167.851	76,4	42.881	100,0	124.970	70,7	120.321	60,6	25.417	100,0	94.904	54,8
No	51.893	23,6	0	0,0	51.893	29,3	78.191	39,4	0	0,0	78.191	45,2
Monto promedio estimado del valor**	167.672	413.703	42.702	634.356	124.970	338.306	117.203	376.878	22.299	515.585	94.904	344.287
OCUPA O ALQUILA CASA, PIEZA O DPTO.												
Sí, Ocupa	46.623	21,2	42.881	100,0	*	*	26.777	13,5	25.417	100,0	*	*
Sí, Alquila	*	*	0	0,0	*	*	0	0,0	0	0,0	0	0,0
No	172.534	78,5	0	0,0	172.534	97,6	171.735	86,5	0	0,0	171.735	99,2
NR	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Monto promedio estimado de cuanto pagaría**	47.210	213.325	42.881	199.269	*	*	22.733	218.365	21.373	212.595	*	*
RECIBE AL AÑO UNIFORME O ROPA GRATIS												
Sí	12.542	5,7	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
No	207.202	94,3	38.398	89,5	168.804	95,4	191.642	96,5	24.589	96,7	167.053	96,5
NR	0	0,0	0	0,0	0	0,0	*	*	*	*	*	*
Monto promedio estimado del valor	12.542	112.815	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

*Número insuficiente de casos.
** Se excluyen casos de no respuesta.
Fuente: procesamiento propio a partir de Encuesta Permanente de Hogares 2010 y 2011.

Cuadro 15
Distribución porcentual de empleadas domésticas ocupadas según conocimiento de derechos laborales. Año 2010.

DERECHOS LABORALES	Total		Sin retiro		Con retiro	
	Total	%	Total	%	Total	%
Total	219.609	100,0	42.881	100,0	176.728	100,0
SALARIO MÍNIMO CORRESP. A SU TAREA						
Sí	130.786	59,6	26.151	61,0	104.635	59,2
No	88.823	40,4	16.730	39,0	72.093	40,8
VACACIONES ANUALES SEGÚN ANTIGÜEDAD						
Sí	124.059	56,5	25.615	59,7	98.444	55,7
No	95.550	43,5	17.266	40,3	78.284	44,3
CANTIDAD DE HORAS DE TRABAJO POR DÍA						
Sí	131.456	59,9	25.130	58,6	106.326	60,2
No	88.153	40,1	17.751	41,4	70.402	39,8
PERIODOS DE DESCANSO DIARIOS Y SEMANALES						
Sí	132.282	60,2	26.200	61,1	106.082	60,0
No	87.327	39,8	16.681	38,9	70.646	40,0
ACCESO A SEGURO MÉDICO						
Sí	130.681	59,5	26.102	60,9	104.579	59,2
No	88.928	40,5	16.779	39,1	72.149	40,8
PERMISO POR MATERNIDAD/PATERNIDAD O ENFERMEDAD						
Sí	139.073	63,3	28.652	66,8	110.421	62,5
No	80.536	36,7	14.229	33,2	66.307	37,5
PREAVISO EN CASO DE DESPIDO						
Sí	130.526	59,4	26.935	62,8	103.591	58,6
No	89.083	40,6	15.946	37,2	73.137	41,4

Fuente: procesamiento propio a partir de Encuesta Permanente de Hogares 2010.

Cuadro 16
Distribución porcentual de empleadas domésticas ocupadas según situación de empleo inadecuado. Año 2010 y 2011.

EMPLEO INADECUADO	2010						2011					
	Total		Sin retiro		Con retiro		Total		Sin retiro		Con retiro	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Total	219.744	100,0	42.881	100,0	176.863	100,0	198.512	100,0	25.417	100,0	173.095	100,0
DISPONIBILIDAD PARA TRABAJAR MÁS HORAS EN LOS ÚLTIMOS 7 DÍAS												
Sí	55.200	25,1	*	*	48.508	27,4	41.450	20,9	*	*	37.322	21,6
No	164.544	74,9	36.189	84,4	128.355	72,6	157.062	79,1	21.289	83,8	135.773	78,4
HORAS ADICIONALES QUE PUDIESE HABER TRABAJADO EN LOS ÚLTIMOS 7 DÍAS												
Hasta 18 horas a la semana	34.279	62,1	*	*	28.056	57,8	33.355	80,5	*	*	29.343	78,6
Más de 18 horas a la semana	20.921	37,9	*	*	20.452	42,2	8.095	19,5	*	*	7.979	21,4
DESEA MEJORAR OCUPACIÓN, CAMBIAR O ADICIONAR OTRA OCUPACIÓN												
Sí, mejorar su/s ocupación/es	67.188	30,6	9.702	22,6	57.486	32,5	63.809	32,1	*	*	58.603	33,9
Sí, cambiar la/s ocupación/es	36.708	16,7	*	*	30.934	17,5	26.993	13,6	*	*	26.813	15,5
Sí, adicionar otra ocupación	*	*	*	*	*	*	*	*	0	0,0	*	*
No desea cambiar	104.423	47,5	26.480	61,8	77.943	44,1	103.431	52,1	20.031	78,8	83.400	48,2
RAZÓN PARA MEJORAR, CAMBIAR O ADICIONAR EL EMPLEO ACTUAL												
Gana poco	78.540	68,1	11.294	68,9	67.246	68,0	73.004	76,8	*	*	68.753	76,7
Desea trabajar más hs. y ganar más	21.951	19,0	*	*	19.046	19,3	*	*	*	*	*	*
Otras razones	14.830	12,9	*	*	12.628	12,8	12.817	13,5	*	*	12.337	13,8
BUSCÓ ALGÚN OTRO TRABAJO EN LOS ÚLTIMOS 7 DÍAS												
Sí	7.495	15,6	*	*	*	*	*	*	0	0,0	*	*
No	40.638	84,4	*	*	34.270	82,7	23.961	76,6	*	*	23.781	76,5
NR	-	-	-	-	-	-	*	*	0	0,0	*	*

*Número insuficiente de casos.

Fuente: procesamiento propio a partir de Encuesta Permanente de Hogares 2010 y 2011.

Cuadro 17
Distribución porcentual de empleadas domésticas desocupadas según características. Año 2010 y 2011.

DESOCUPADOS	2010		2011	
	Total	%	Total	%
Total	30.562	100,0	32.746	100,0
TIEMPO QUE ESTÁ SIN TRABAJO				
Menos de 1 año	18.801	63,4	19.102	58,3
1 años o más	10.852	36,6	13.644	41,7
HIZO ALGO PARA CONSEGUIR TRABAJO EN LOS ÚLTIMOS 7 DÍAS				
Sí	24.942	81,6	28.041	85,6
No	*	*	*	*
QUÉ HIZO PARA CONSEGUIR TRABAJO EN LOS ÚLTIMOS 7 DÍAS				
Consultó con amigos o parientes	17.569	70,4	16.616	59,3
Otra gestión	*	*	11.425	40,7
TIEMPO QUE ESTÁ SIN TRABAJO Y BUSCA ACTIVAMENTE				
Menos de 1 año	16.757	67,2	21.071	75,1
1 años o más	*	*	*	*
RAZÓN POR LA QUE DEJÓ SU ÚLTIMA OCUPACIÓN				
Motivo familiar	10.392	34,0	10.069	30,7
Trabajo inadecuado	*	*	13.373	40,8
Otras razones	12.187	39,9	9.304	28,4

*Número insuficiente de casos.

Fuente: procesamiento propio a partir de Encuesta Permanente de Hogares 2010 y 2011.

Cuadro 18
Distribución porcentual de las empleadas domésticas sin retiro según características familiares y de la vivienda. Año 2010.

EMPLEADAS DOMÉSTICAS SIN RETIRO	Total	%
Total	41.021	100,0
HIJOS		
Tiene hijos	13.275	32,4
No tiene hijos	27.746	67,6
HIJOS MENORES DE 15 AÑOS		
Tiene hijos menores a 15 años	9.875	74,4
No tiene hijos menores a 15 años	*	*
LUGAR DE RESIDENCIA DE SU FAMILIA		
Trabaja y vive en el mismo departamento geográfico	10.415	25,4
No trabaja y vive en el mismo departamento geográfico	30.606	74,6
MIEMBROS EN SU HOGAR		
4 o menos personas	15.593	38,0
5 o más personas	25.428	62,0
HACINAMIENTO		
No hay hacinamiento	34.551	84,2
Hay hacinamiento	*	*

*Número insuficiente de casos.

Fuente: procesamiento propio a partir de Encuesta Permanente de Hogares 2010.

Cuadro 19
Distribución porcentual de empleadas domésticas con retiro y desocupadas según características de la vivienda. Año 2010 y 2011.

CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA	2010						2011					
	Total		Con retiro		Desocupado		Total		Con retiro		Desocupado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Total	207.425	100,0	176.863	100,0	30.562	100,0	205.841	100,0	173.095	100,0	32.746	100,0
TIPO DE VIVIENDA												
Casa	177.865	85,7	151.973	85,9	25.892	84,7	183.618	89,2	154.489	89,3	29.129	89,0
Rancho y Otro tipo	29.560	14,3	24.890	14,1	*	*	22.223	10,8	18.606	10,7	*	*
HACINAMIENTO												
No hay hacinamiento	165.014	79,6	141.524	80,0	23.490	76,9	168.175	81,7	145.652	84,1	22.523	68,8
Hay hacinamiento	42.411	20,4	35.339	20,0	*	*	37.666	18,3	27.443	15,9	*	*
MATERIAL PREDOMINANTE EN LAS PAREDES												
Ladrillo	152.752	73,6	129.073	73,0	23.679	77,5	152.433	74,1	128.944	74,5	23.489	71,7
Madera	51.341	24,8	45.027	25,5	*	*	50.354	24,5	41.273	23,8	9.081	27,7
Otro	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
MATERIAL PREDOMINANTE EN EL PISO												
Lecherada	85.368	41,2	70.455	39,8	14.913	48,8	80.334	39,0	68.878	39,8	11.456	35,0
Baldosa común	54.491	26,3	48.170	27,2	*	*	48.709	23,7	42.577	24,6	*	*
Mosaico, cerámica, granito	26.556	12,8	23.596	13,3	*	*	25.633	12,5	23.273	13,4	*	*
Tierra	24.397	11,8	22.179	12,5	*	*	25.411	12,3	20.219	11,7	*	*
Otro	16.613	8,0	12.463	7,0	*	*	25.754	12,5	18.148	10,5	*	*
MATERIAL PREDOMINANTE EN EL TECHO												
Teja	129.335	62,4	111.463	63,0	17.872	58,5	129.598	63,0	109.340	63,2	20.258	61,9
Eternit	44.899	21,6	39.335	22,2	*	*	39.725	19,3	34.904	20,2	*	*
Chapa de zinc	18.350	8,8	12.533	7,1	*	*	24.169	11,7	18.847	10,9	*	*
Otro	14.841	7,2	13.532	7,7	*	*	12.349	6,0	10.004	5,8	*	*
PROCEDENCIA DEL AGUA												
ESSAP/ SENASA o Junta de Saneamiento	111.748	53,9	92.522	52,3	19.226	62,9	106.320	51,7	89.757	51,9	16.563	50,6
Pozo con o sin bomba	38.552	18,6	34.969	19,8	*	*	45.680	22,2	37.967	21,9	7.713	23,6
Red comunitaria o prestador privado	53.862	26,0	46.359	26,2	*	*	50.858	24,7	43.414	25,1	*	*
Otro	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
CUENTA CON AGUA TODO EL DÍA												
Sí	145.857	88,1	124.132	89,4	21.725	81,3	132.162	84,2	111.368	83,6	20.794	87,7
No	19.753	11,9	14.749	10,6	*	*	24.729	15,8	21.803	16,4	*	*
NR	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
FUENTE DE AGUA PARA BEBER												
ESSAP/ SENASA o Junta de Saneamiento	107.802	52,0	89.899	50,8	17.903	58,6	100.394	48,8	84.223	48,7	16.171	49,4
Pozo con o sin bomba	37.252	18,0	33.812	19,1	*	*	45.391	22,1	37.391	21,6	8.000	24,4
Red comunitaria o prestador privado	53.008	25,6	45.505	25,7	*	*	50.225	24,4	42.781	24,7	*	*
Otro	9.363	4,5	*	*	*	*	9.831	4,8	*	*	*	*
COMO LLEGA EL AGUA A LA VIVIENDA												
Cañería dentro de la vivienda	111.272	53,6	96.978	54,8	14.294	46,8	124.558	60,5	104.618	60,4	19.940	60,9
Cañería fuera de vivienda, pero dentro del patio	58.400	28,2	48.532	27,4	9.868	32,3	40.087	19,5	33.506	19,4	*	*
Otro	37.753	18,2	31.353	17,7	*	*	41.196	20,0	34.971	20,2	*	*
LUZ ELÉCTRICA												
Sí	202.555	97,7	172.726	97,7	29.829	97,6	203.119	98,7	170.917	98,7	32.202	98,3
No	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
LÍNEA FIJA												
Sí	16.309	7,9	14.073	8,0	*	*	19.110	9,3	18.001	10,4	*	*
No	191.116	92,1	162.790	92,0	28.326	92,7	186.731	90,7	155.094	89,6	31.637	96,6
TELÉFONO CELULAR												
Sí	185.394	89,4	157.715	89,2	27.679	90,6	186.376	90,5	155.820	90,0	30.556	93,3
No	22.031	10,6	19.148	10,8	*	*	19.465	9,5	17.275	10,0	*	*

CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA	2010						2011					
	Total		Con retiro		Desocupado		Total		Con retiro		Desocupado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
DESAGÜE SANITARIO												
Arrastre con alcantarillado sanitario/cámara séptica	72.273	34,8	63.458	35,9	8.815	28,8	69.167	33,6	60.371	34,9	8.796	26,9
Arrastre con pozo ciego	80.173	38,7	68.963	39,0	*	*	79.863	38,8	63.725	36,8	16.138	49,3
Letrina común	50.188	24,2	41.563	23,5	8.625	28,2	50.934	24,7	43.942	25,4	*	*
Otro	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
PIEZA PARA COCINAR												
Sí	158.703	76,5	138.337	78,2	20.366	66,6	172.659	83,9	147.451	85,2	25.208	77,0
No	48.722	23,5	38.526	21,8	10.196	33,4	33.182	16,1	25.644	14,8	*	*
COMBUSTIBLE PARA COCINAR												
Gas	102.265	49,3	90.836	51,4	11.429	37,4	100.064	48,6	88.571	51,2	11.493	35,1
Leña	50.609	24,4	40.684	23,0	9.925	32,5	55.432	26,9	46.892	27,1	8.540	26,1
Carbón	44.434	21,4	35.226	19,9	*	*	40.638	19,7	28.884	16,7	11.754	35,9
Otro	10.117	4,9	10.117	5,7	*	*	9.707	4,7	8.748	5,1	*	*
DISPOSICIÓN DE LA BASURA												
Quema	106.306	51,3	89.157	50,4	17.149	56,1	123.903	60,2	99.847	57,7	24.056	73,5
Recolección pública	80.320	38,7	72.209	40,8	8.111	26,5	43.185	21,0	39.186	22,6	*	*
Otro	20.799	10,0	15.497	8,8	*	*	38.753	18,8	34.062	19,7	*	*
TENENCIA DE LA VIVIENDA												
Propia	137.528	66,3	115.390	65,2	22.138	72,4	159.911	77,7	134.117	77,5	25.794	78,8
Cedida	30.290	14,6	25.591	14,5	*	*	22.466	10,9	17.464	10,1	*	*
Otro	39.607	19,1	35.882	20,3	*	*	23.464	11,4	21.514	12,4	*	*
TENENCIA DE COMPUTADORA												
Sí	17.865	8,6	15.214	8,6	*	*	30.874	15,0	24.918	14,4	*	*
No	189.560	91,4	161.649	91,4	27.911	91,3	174.967	85,0	148.177	85,6	26.790	81,8
COMPUTADORA CONECTADA A INTERNET												
Sí	*	*	*	*	*	*	20.219	65,5	19.424	78,0	*	*
No	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
TENENCIA DE RADIO												
Tiene	162.659	78,4	136.265	77,0	26.394	86,4	169.921	82,5	141.206	81,6	28.715	87,7
No tiene	44.766	21,6	40.598	23,0	*	*	35.920	17,5	31.889	18,4	*	*
TENENCIA DE TELEVISOR												
Tiene	184.062	88,7	157.152	88,9	26.910	88,1	180.837	87,9	151.660	87,6	29.177	89,1
No tiene	23.363	11,3	19.711	11,1	*	*	25.004	12,1	21.435	12,4	*	*
TENENCIA DE HELADERA												
Tiene	158.133	76,2	137.502	77,7	20.631	67,5	170.158	82,7	143.045	82,6	27.113	82,8
No tiene	49.292	23,8	39.361	22,3	9.931	32,5	35.683	17,3	30.050	17,4	*	*
TENENCIA DE COCINA												
Tiene	155.961	75,2	134.811	76,2	21.150	69,2	151.844	73,8	128.512	74,2	23.332	71,3
No tiene	51.464	24,8	42.052	23,8	9.412	30,8	53.997	26,2	44.583	25,8	9.414	28,7
TENENCIA DE LAVARROPAS												
Tiene	113.579	54,8	97.018	54,9	16.561	54,2	118.953	57,8	103.138	59,6	15.815	48,3
No tiene	93.846	45,2	79.845	45,1	14.001	45,8	86.888	42,2	69.957	40,4	16.931	51,7
TENENCIA DE VIDEO/DVD												
Tiene	83.088	40,1	68.164	38,5	14.924	48,8	94.073	45,7	84.206	48,6	9.867	30,1
No tiene	124.337	59,9	108.699	61,5	15.638	51,2	111.768	54,3	88.889	51,4	22.879	69,9
TENENCIA DE TERMOCALFÓN												
Tiene	*	*	*	*	*	*	13.107	6,4	12.083	7,0	*	*
No tiene	200.033	96,4	169.471	95,8	30.562	100,0	192.734	93,6	161.012	93,0	31.722	96,9
TENENCIA DE AIRE ACONDICIONADO												
Tiene	15.857	7,6	13.630	7,7	*	*	24.167	11,7	22.066	12,7	*	*
No tiene	191.568	92,4	163.233	92,3	28.335	92,7	181.674	88,3	151.029	87,3	30.645	93,6

CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA	2010						2011					
	Total		Con retiro		Desocupado		Total		Con retiro		Desocupado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
TENENCIA DE ANTENA PARABÓLICA												
Tiene	*	*	*	*	*	*	14.925	7,3	11.639	6,7	*	*
No tiene	203.851	98,3	174.064	98,4	29.787	97,5	190.916	92,7	161.456	93,3	29.460	90,0
TENENCIA DE TV CABLE												
Tiene	14.393	6,9	12.070	6,8	*	*	23.134	11,2	21.718	12,5	*	*
No tiene	193.032	93,1	164.793	93,2	28.239	92,4	182.707	88,8	151.377	87,5	31.330	95,7
TENENCIA DE HORNO MICROONDAS												
Tiene	15.496	7,5	14.041	7,9	*	*	23.598	11,5	21.622	12,5	*	*
No tiene	191.929	92,5	162.822	92,1	29.107	95,2	182.243	88,5	151.473	87,5	30.770	94,0
TENENCIA DE HORNO ELÉCTRICO												
Tiene	29.510	14,2	27.754	15,7	*	*	52.181	25,4	45.762	26,4	*	*
No tiene	177.915	85,8	149.109	84,3	28.806	94,3	153.660	74,6	127.333	73,6	26.327	80,4
TENENCIA DE AUTOMÓVIL, CAMIÓN O CAMIONETA												
Tiene	16.799	8,1	13.145	7,4	*	*	20.045	9,7	19.181	11,1	*	*
No tiene	190.626	91,9	163.718	92,6	26.908	88,0	185.796	90,3	153.914	88,9	31.882	97,4
TENENCIA DE MOTOCICLETA												
Tiene	75.914	36,6	62.715	35,5	13.199	43,2	82.434	40,0	73.672	42,6	8.762	26,8
No tiene	131.511	63,4	114.148	64,5	17.363	56,8	123.407	60,0	99.423	57,4	23.984	73,2
UTILIZÓ INTERNET EN LOS ÚLTIMOS 3 MESES												
Sí	14.226	6,9	12.137	6,9	*	*	17.716	8,6	15.150	8,8	*	*
No	193.199	93,1	164.726	93,1	28.473	93,2	188.125	91,4	157.945	91,2	30.180	92,2
PARA QUE FIN UTILIZÓ												
Comunicación	*	*	*	*	*	*	14.636	82,6	12.469	82,3	*	*
Otro	7.850	55,2	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

*Número insuficiente de casos.

Fuente: procesamiento propio a partir de Encuesta Permanente de Hogares 2010 y 2011.

Cuadro 20
Distribución porcentual de las empleadas domésticas sin retiro según características de su vivienda
y de la vivienda donde trabajan. Año 2010.

CARACTERÍSTICAS DE LAS VIVIENDAS	EMPLEADAS DOMÉSTICAS SIN RETIRO		EMPLEADORES	
	Total	%	Total	%
Total	41.021	100,0	41.021	100,0
PROCEDENCIA DEL AGUA				
ESSAP/ SENASA o Junta de Saneamiento	18.794	45,8	27.875	68,0
Pozo con o sin bomba	15.406	37,6	*	*
Otro	6.821	16,6	*	*
FUENTE DE AGUA PARA BEBER				
ESSAP/ SENASA o Junta de Saneamiento	18.420	44,9	18.849	45,9
Pozo con o sin bomba	15.445	37,7	*	*
Otro	7.156	17,4	12.074	29,4
CÓMO LLEGA EL AGUA A LA VIVIENDA				
Cañería dentro de la vivienda	14.944	36,4	22.731	55,4
Cañería fuera de vivienda, pero dentro del patio	11.335	27,6	*	*
Otro	14.742	35,9	12.343	30,1
DESAGÜE SANITARIO				
Arrastre con alcantarillado sanitario/ cámara séptica	6.956	17,0	33.089	80,7
Arrastre con pozo ciego	15.219	37,1	*	*
Letrina común	18.645	45,5	*	*
Otro	*	*	*	*
TENENCIA DE RADIO				
Sí	38.777	94,5	37.150	90,6
No	*	*	*	*
TENENCIA DE TELEVISOR				
Sí	34.437	83,9	40.094	97,7
No	*	*	*	*
TENENCIA DE COCINA				
Sí	27.944	68,1	40.771	99,4
No	13.077	31,9	*	*
TENENCIA DE LAVARROPAS				
Sí	18.986	46,3	38.291	93,3
No	22.035	53,7	*	*
TENENCIA DE VIDEO/DVD				
Sí	13.995	34,1	30.606	74,6
No	27.026	65,9	10.415	25,4
TENENCIA DE TERMOCALFÓN				
Sí	*	*	17.908	43,7
No	39.565	96,5	23.113	56,3
TENENCIA DE AIRE ACONDICIONADO				
Sí	*	*	31.173	76,0
No	40.248	98,1	9.848	24,0
TENENCIA DE ANTENA PARABÓLICA				
Sí	*	*	*	*
No	40.763	99,4	37.438	91,3
TENENCIA DE TV CABLE				
Sí	*	*	20.039	48,9
No	38.851	94,7	20.982	51,1
TENENCIA DE HORNO MICROONDAS				
Sí	*	*	22.857	55,7
No	37.967	92,6	18.164	44,3





CARACTERÍSTICAS DE LAS VIVIENDAS	EMPLEADAS DOMÉSTICAS SIN RETIRO		EMPLEADORES	
	Total	%	Total	%
TENENCIA DE HORNO ELÉCTRICO				
Sí	*	*	22.942	55,9
No	35.238	85,9	18.079	44,1
TENENCIA DE AUTOMÓVIL, CAMIÓN O CAMIONETA				
Sí	*	*	28.206	68,8
No	37.920	92,4	12.815	31,2
TENENCIA DE MOTOCICLETA				
Sí	15.329	37,4	8.864	21,6
No	25.692	62,6	32.157	78,4
*Número insuficiente de casos. Fuente: procesamiento propio a partir de Encuesta Permanente de Hogares 2010.				

