

lo
que
debe
cambiar

lo que debe cambiar

Para la **igualdad legal** de las trabajadoras del servicio doméstico

lo que debe cambiar

Para la igualdad legal de las trabajadoras del servicio doméstico



lo que debe cambiar

para la igualdad legal de las trabajadoras del servicio doméstico

lo que debe cambiar

Lo que debe cambiar. Para la igualdad legal de las trabajadoras del servicio doméstico.

Copyright © los autores y autoras

Copyright © Centro de Documentación y Estudios (CDE)

Compiladoras: Line Bareiro y Maridí González

Primera edición 2009

Centro de documentación y estudios

Cerro Corá 1426

Asunción PARAGUAY

Tel. (595 21) 225-000 204-295

www.cde.org.py

Revisión y edición: Adriana Marecos

Diseño gráfico y diagramación: Gisela Parodi

ISBN: 978-99953-846-4-7

Esta edición es posible gracias al apoyo de PARES

Impreso en Paraguay

lo que debe cambiar

para la **igualdad legal** de las trabajadoras del servicio doméstico

lo que debe cambiar



PRESENTACION	P9
INTRODUCCIÓN	P11
1. PASOS PARA LA IGUALDAD DE LAS TRABAJADORAS DEL SERVICIO DOMESTICO	P 17
<i>Line Bareiro</i>	
2. NO MAS SIRVIENTAS, NI MUCHACHAS: TRABAJADORAS SUJETAS DE DERECHOS	P 29
<i>Milena Pereira</i>	
3. EMPLEO DOMESTICO.	P 35
<i>Martha Peralta</i>	
4. LAS PROPUESTAS DE AMALIA ROMERO. UNA MIRADA DESDE EL SINTRADOP	P 39
<i>Amalia Romero</i>	
5. TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO. UN MODELO OPERATIVO BASADO EN EL SALARIO	P 41
<i>Carlos Carmona</i>	

Indice



Presentación

El Grupo Impulsor (GI) para la igualdad legal de las trabajadoras del servicio doméstico en el Paraguay, se complace en presentar el cuaderno de propuestas *Lo que debe cambiar. Para la igualdad legal de las trabajadoras del servicio doméstico*. Este material tiene como objetivo ofrecer una base para debates tendientes a modificar la legislación discriminatoria vigente que afecta al sector del trabajo doméstico, compuesto mayoritariamente por mujeres. Una ambición, un sueño, subyace detrás de lo expresado, el GI espera que este material sirva para concretar un proceso de formulación de un anteproyecto de ley.

Lo que debe cambiar reúne cinco artículos, todos redactados por personas comprometidas con la igualdad de las trabajadoras del servicio doméstico. Dos de ellos han sido redactados por integrantes del GI y un tercer artículo es de una de las asesoras de esta iniciativa. Un cuarto artículo sintetiza una entrevista realizada por integrantes del GI a Amalia Romero, histórica dirigente de las empleadas del servicio doméstico, de manera a conocer sus propuestas sobre las necesarias modificaciones. Finalmente, se cuenta con un artículo de la abogada Milena Pereira, una especialista en el tema.

Esperamos que este material sea de utilidad para el logro del objetivo trazado y despierte el interés tanto del sector público y privado para el diseño de estrategias que tiendan a alcanzar la igualdad entre las personas.

Graciela Azcona · Nilda Bonzi · Sonia Brucke · Carlos Carmona · Maridí González · Martha Peralta

Grupo impulsor para la igualdad legal de las trabajadoras del servicio doméstico.

Asesoría del GI: Line Bareiro · María Elena Valenzuela · Hugo Valiente.



Las desigualdades y discriminaciones son múltiples en el Paraguay, sin que se tomen medidas para cambiar esa realidad. Es por eso que numerosos grupos trabajan para conseguir contar con una ley contra toda forma de discriminación, que permita contar con políticas públicas y acciones de justicia para que ninguna discriminación a nadie sea impune.

Pero la mayoría de las discriminaciones no están ya hoy en día escritas en las leyes. Se trata generalmente de prácticas institucionales y sociales que estereotipan o sacan derechos a grupos de la población.

El Código Laboral paraguayo, Ley 213/93 contiene normas discriminatorias escritas hacia un tipo de trabajo: el servicio doméstico o trabajo doméstico remunerado. Esas discriminaciones se presentan en los cuadros incluidos mas abajo y que fueron preparados por Hugo Valiente y publicados en un cuaderno de trabajo en el año 2005¹.

Mantener discriminaciones legales constituye una evidente violación a los derechos humanos y por eso se considera prioritario trabajar para modificar la ley. En los cuadros puede observarse cómo es la regla para todos los demás trabajadores y trabajadoras y cuál es la “especialmente” discriminatoria hacia las trabajadoras domésticas.

Otras normas están contenidas en las leyes de seguridad social y hay también normas de menor rango pero de gravísimo efecto como las del Instituto de Previsión Social, institución que incumple la legislación ya de por sí discriminatoria, privilegiando con un seguro médico subvencionado exclusivamente a las trabajadoras del servicio doméstico cuyo lugar de trabajo es la capital del país. Para el IPS el Paraguay todo, fuera de Asunción, es solamente una especie de resto en el que se niega mínima seguridad social a las trabajadoras de servicio doméstico.

¹ Bareiro, Line, Hugo Valiente y Lilian Soto (2005), **Necesarias, invisibles, discriminadas**, Las trabajadoras del servicio doméstico en el Paraguay, CDE/OIT, Asunción.

Introducción: 

Lo que debe cambiar y
como hacerlo

En los cuadros se presenta lo que debe cambiar para la igualdad legal de las trabajadoras del servicio doméstico, pero los artículos contenidos en el libro son un inicio de propuestas para transitar hacia la ansiada igualdad. La reproducción de los cuadros y la publicación de estas cinco reflexiones personales tienen como objetivo mover la iniciativa colectiva para encontrar el camino de cómo lo podemos lograr.

El cuaderno quiere servir de base a las primeras reuniones, talleres y seminarios. Luego, quedará como un peldaño en el proceso de construcción de la Ley de Igualdad de las Trabajadoras domésticas del Paraguay.

CONDICIONES LEGALES DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN PARAGUAY

PARA ADULTAS

	Regla General	Trabajadora doméstica adulta (18 años en adelante)
Contrato por escrito	Obligatorio	No es obligatorio.
Inscripción ante la Autoridad Administrativa del Trabajo	Obligatoria	No es obligatoria.
Salario Mínimo Legal	Obligatorio el salario mínimo legal.	Obligatorio, mínimo del 40% del salario mínimo legal en efectivo.
Bonificación familiar	5% sobre el salario.	No es obligatorio.
Aguinaldo	Obligatorio	Obligatorio
Jornada máxima	8 horas	12 horas
Descanso diario	10 horas	12 horas de descanso absoluto, 10 para el sueño.
Descanso semanal	Son días de descanso obligatorio los domingos y feriados.	No tienen derecho al descanso semanal obligatorio ni días feriados.
Vacaciones	Hasta 5 años de antigüedad: 12 días Más de 5 y hasta 10 años: 18 días Más de 10 años: 30 días	Hasta 5 años de antigüedad: 12 días Más de 5 y hasta 10 años: 18 días Más de 10 años: 30 días

Horas extras	Se pagan por regla las horas extraordinarias, nocturnas y por días feriados, en base a una regla prescripta.	Se exceptúa el pago de horas extras.
Preaviso	Durante el primer año: 30 días Más de un año y hasta 5: 45 días Más de 5 y hasta 10 años: 60 días Más de 10 años de antigüedad: 90 días	Durante el primer año: 7 días Más de un año de antigüedad: 15 días.
Estabilidad Laboral	Se adquiere estabilidad laboral por antigüedad de 10 años de trabajo continuo al servicio del mismo empleador. En caso de despido después de los 10 años, se aplica la regla de la doble indemnización o reintegro.	No adquieren estabilidad laboral. No tienen derecho a la doble indemnización por despido luego de 10 años, ni derecho al reintegro.
Seguridad Social	Cubiertos contra todos los riesgos, todos los trabajadores del país, de uno u otro sexo, cualquiera sea la edad.	Cubiertas en los riesgos de accidente, enfermedad y maternidad, las trabajadoras domésticas que trabajan en Asunción.
Protecciones por causa de maternidad	Atención médica pre y post natal para las aseguradas. Protección contra el despido. Reposo por maternidad con cargo a la seguridad social. Descansos para lactancia.	Rigen las mismas protecciones.
Jubilación	Se reconoce la jubilación ordinaria, por invalidez por enfermedad común e invalidez por accidente de trabajo o enfermedad profesional, de acuerdo a reglas prescriptas	No tienen derecho.
Inspección del Trabajo	Amplias facultades para la inspección.	Inspección restringida por la inviolabilidad del domicilio.

CONDICIONES LEGALES DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN PARAGUAY

PARA ADOLESCENTES

	Regla General para el trabajo adolescente (14 - 17 años)	Trabajadora doméstica adolescente (14 - 17 años)
Contrato por escrito	Obligatorio	Obligatorio
Inscripción	Obligatoria	Obligatoria (CODENI)
Salario	Obligatorio, mínimo del 60% del salario mínimo legal	Obligatorio, mínimo del 60 % del salario mínimo legal. Suministro de comida y habitación NO puede considerarse como pago en especie.
Bonificación familiar	5% sobre el salario	No es obligatorio.
Aguinaldo	Obligatorio	Obligatorio
Protección por causa de maternidad	Atención médica pre y post natal para las aseguradas. Protección contra el despido. Reposo por maternidad con cargo a la seguridad social. Descansos para lactancia.	Rigen las mismas protecciones.
Jornada Máxima	4 horas (14-15 años) 6 horas (16-18 años) 4 horas para quienes se encuentren estudiando, en todos los casos. Prohibición del trabajo nocturno.	6 horas 4 horas para quienes se encuentren estudiando. Podrán trabajar en horario nocturno, siempre que sea en el domicilio del empleador.
Descanso diario	10 horas	12 horas de descanso absoluto, 10 para el sueño.
Descanso semanal	Son días de descanso obligatorio los domingos y feriados.	Podrán trabajar feriados.
Vacaciones	30 días, desde el primer año de trabajo.	30 días, desde el primer año de trabajo.
Horas extras	Se prohíben las horas extraordinarias hasta los 18 años.	Se exceptúa el pago de horas extras.

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



1. Una larga soledad

La historia de las trabajadoras del servicio doméstico, de las mujeres que hacen el trabajo de mujeres en casa ajena, es una historia de soledades por el tipo de trabajo, por no estar en el lugar de trabajo junto a otras trabajadoras y trabajadores, por la falta de solidaridad histórica de los trabajadores organizados. Eso está comenzando a romperse. En “Pintadas por sí mismas”¹, nos contaron, entre otras, vidas de mujeres trabajadoras del servicio doméstico, que nos conmovieron por la calidad humana de las mujeres y por los abusos sexuales, afectivos y laborales que sufrían. No pudimos ver entonces alguna señal de organización que les ayudase a modificar esa situación.

En la recuperación de la historia que ha hecho Hugo Valiente se vio que las leyes que hoy continúan discriminando a las trabajadoras domésticas remuneradas, tienen su origen en las leyes de esclavitud. Por su parte, Lilian Soto nos mostró que la importancia de ser la ocupación más importante de las mujeres en el Paraguay, no se refleja en una capacidad organizativa que les permita negociar adecuadamente sus condiciones laborales, ni es parte de la agenda del Estado ni de las organizaciones sociales. Es más, en esa soledad el Estado y los sindicatos han estado de acuerdo en que esas mujeres no tengan, ni las mismas horas de trabajo, ni el mismo salario, ni los beneficios sociales, que los demás trabajadores y trabajadoras.

Alguna vez se escribirá la historia del Sindicato de Trabajadores Domésticos del Paraguay (SINTRADOP) nacido junto a la apertura política según nos cuentan Clyde Soto y María Liz Román:

“En Paraguay, desde el mes de julio de 1989, existe el Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Paraguay, SINTRADOP, afiliado a la Central Nacional de Trabajadores (CNT). Como antecedente, ya en 1968 se había creado la Asociación de Empleadas Domésticas. A la IV Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing asistieron trabajadoras domésticas de todo el mundo, entre ellas una integrante del SINTRADOP. Allí se constituyó la Red Mundial de Mujeres Trabajadoras Domésticas. El Sindicato cuenta con aproximadamente 500 asociadas, apenas

¹ Godoy Ziogas, Marilyn, Olga Caballero y Manuelita Escobar, *Pintadas por sí mismas*, Asunción, 1986.

Pasos para la igualdad de las trabajadoras del servicio doméstico

Line Bareiro

COMENTARIOS

un 1% de la cantidad de mujeres que trabajan en el servicio doméstico en todo el país. Las asociadas deben pagar una cuota mensual de 2.000 guaraníes, obligación que apenas cumplen unas 30 mujeres.”²

¿Qué pasó realmente? ¿Por qué esas 500 mujeres no lucharon por sus derechos? ¿Llegó a ser tan grande el SINTRADOP? ¿Qué las hizo desmovilizarse al grado de que aún teniendo un local, conseguían reunir solamente a vecinas del local que no necesariamente son trabajadoras domésticas? ¿Por qué la Central Nacional de Trabajadores (CNT) no incluyó entre sus demandas cuando se debatió el Código Laboral, que las trabajadoras del servicio doméstico tuviesen las mismas condiciones laborales que los demás trabajadores y trabajadoras?

2. ¿Quién se beneficia de la discriminación a las trabajadoras domésticas remuneradas?

Menoscar los derechos laborales de las mujeres pobres, con bajo nivel educativo y principalmente jóvenes beneficia a mucha gente. Entre la gente que contrata mano de obra imprescindible pero en condiciones vergonzosas, hay hombres y mujeres, ricos y pobres, personas de las ciudades y del campo, profesionales liberales, empresarios/as, obreros/as, funcionariado público, ministros, docentes, curas, deportistas y la lista puede seguir interminablemente.

La nuestra es una sociedad que ha luchado por libertad e igualdad, pero que sin escrúpulo alguno, procura mantener a miles de mujeres haciendo lo que ella precisa que se haga, pero pagándoles lo mínimo y extendiendo al máximo la jornada laboral. Lo más impresionante

² Soto, Clyde y María Liz Román “Trabajo doméstico de las mujeres”, en *Informe sobre los derechos humanos en el Paraguay 1996*, SERPAJ, Asunción, 1996.

de todo es que incluso han fabricado la mentira en la que se termina creyendo que todo es por beneficiar a esas mujeres.

El mayor ejemplo de ello es el contrato cama adentro. Uno de los justificativos de pagarles poco es que se les da una pieza, una cama, comida, baño, etc. Como si en realidad en las casas con servicio doméstico cama adentro se las contrata porque “ellas”, las trabajadoras, precisan un lugar donde dormir. La verdad es que las patronas y los patrones las contratan en esas condiciones porque ellos y ellas lo precisan y en puridad, deberían pagarles más por esa jornada interminable, como diría Mariángeles Durán³ refiriéndose al trabajo de las mujeres en la división sexual del trabajo. Los patrones y patronas precisan que la empleada prepare y sirva la cena, limpie los cubiertos y atienda a las criaturas o a las personas ancianas o a las enfermas hasta en las horas que deberían estar descansando.

3. No se lo considera trabajo

La teoría de género ha contribuido para comprender que el menoscabo de poder, de recursos y de oportunidades para las mujeres no es un problema de la naturaleza ni de Dios, sino una forma muy humana de dominación, que se ha construido y mantenido incluso por la violencia en el mundo. La educación, las leyes, las religiones, las canciones y poemas han contribuido también a mantener subordinadas a las mujeres, de diferente manera en las distintas sociedades.

Uno de los signos de ese sistema de dominación llamado patriarcado, es que existe una rígida división sexual del trabajo. El trabajo productivo, el que está en el mercado laboral, el que ha ido conquistando reconocimiento, beneficios sociales y seguridad, es considerado como trabajo masculino. Por supuesto que desde siempre las mujeres también han realizado ese trabajo y el ingreso masivo de

³ Durán, Mariángeles, *La jornada interminable*, Icaria, Madrid, 1986.

COMENTARIOS

éstas a los diversos trabajos del mercado laboral data de la segunda mitad del siglo XX e inicios del presente milenio.

Pero el trabajo reproductivo, que incluye todas las tareas domésticas y también las de crianza y cuidado de personas enfermas y ancianas de la familia, ha sido considerado como trabajo femenino. Ese es un trabajo que no se ha considerado históricamente como trabajo, a pesar de que ninguna casa funciona sin que se realice ese trabajo.

Cuando ese trabajo pasa al mercado laboral pasa también a ser discriminado, ya que o no se lo considera como trabajo o en todo caso, se lo menoscaba como trabajo de menor valor social. Eso es justamente lo que se refleja en las leyes paraguayas, que el único trabajo discriminado como tal en las propias leyes es el trabajo doméstico remunerado o trabajo en el servicio doméstico, como puede verse en la introducción a este cuadernillo.

4. El camino andado

Hay personas que juegan un rol dinamizador de procesos mucho más allá de su obligación profesional, sobre todo cuando encuentran una respuesta favorable aunque sea de un pequeño núcleo y sea en tiempo adecuado. María Elena Valenzuela es una socióloga chilena, consultora de la OIT. Ella impulsó el proceso que muy dinámicamente se está encarando. En el Centro de Documentación y Estudios (CDE) encontró un socio que rápidamente se comprometió con el desafío de transformar una de las situaciones más resistentes al cambio, debido justamente a que es mucha la gente que se beneficia con la degradación de las condiciones laborales de las trabajadoras del servicio doméstico.

Considero importante para desarrollar una estrategia exitosa de cambio de las leyes, de las políticas y de mentalidades necesarias para

la igualdad de las trabajadoras del servicio doméstico, mencionar brevemente lo andado porque posiblemente sea necesario continuar realizando algunos de esos pasos. Es decir, rescatar lo realizado no es para que se aplauda y listo, a otra cosa. Al contrario, varias de estas cosas se deben seguir haciendo.

- La producción de conocimientos

El primer paso fue hacer investigación y difundirla. Se trabajó principalmente sobre los aspectos estadísticos, de opinión de líderes⁴ y legales⁵. Así se pudo demostrar de manera clara la existencia de discriminaciones y la ausencia de sensibilidad en los liderazgos principales. Se llegó a demostrar incluso que en todos los países del MERCOSUR hay discriminación legal a las trabajadoras del servicio doméstico, pero que el Paraguay es de lejos el que más discrimina⁶.

La investigación sobre esta problemática es incipiente aún, pero ha mostrado ya que es muy importante, imprescindible en realidad, para avanzar. Una estrategia que pretenda tener éxito debe estar alimentada permanentemente por investigaciones.

- Las alianzas y redes internas y externas

Apenas se contó con las primeras investigaciones, se realizó un trabajo de difusión y visibilización, que mostró algo súper importante: En el Paraguay ya no se ve como normal la extrema discriminación a las trabajadoras del servicio doméstico.

A las organizaciones iniciales se fueron sumando líderes, ONGs y agencias de cooperación dispuestas a poner el hombro. Un momento

⁴ Soto, Lilian.

⁵ Valiente, Hugo.

⁶ Pereira, Milena y Hugo Valiente, *Regímenes jurídicos sobre trabajo doméstico remunerado en los Estados del MERCOSUR*, AFM, OXFAM, Montevideo, 2007.

COMENTARIOS

importante fue cuando un proyecto regional que trabaja por la igualdad de las mujeres trabajadoras, decidió priorizar el tema, otorgando fondos para la promoción de la organización de las trabajadoras del servicio doméstico y produciendo un estupendo cortometraje.⁷

El tema fue desarrollado en los informes sombra, presentados por las ONGs paraguayas a los organismos encargados de dar seguimiento al cumplimiento de los instrumentos de derechos humanos y existen recomendaciones al Paraguay en ese sentido, que deben ser utilizadas a la hora de presentar propuestas de modificación legal.

Algo muy relevante es que al mismo tiempo el tema fue levantado en otros países de la región y así fue declarado como prioritario en la X Conferencia Regional de la Mujer organizada por la CEPAL en el año 2007 en Quito y es parte importante del documento oficial de esa reunión que lleva el nombre de Consenso de Quito. En esa misma reunión, la Articulación Feminista Marcosur organizó una actividad con el nombre de “La mesa está servida” y en alianza con la CEPAL repartió a todas las personas participantes un guante de goma de color naranja que decía “No te laves las manos, la mayoría de las trabajadoras domésticas de América Latina y el Caribe no tienen seguridad social”. En las fotos de la sesión final se ve que la sala en pleno aplaude con los guantes puestos. El tema había entrado a la agenda regional de la igualdad de las mujeres.

Apenas formada la asociación a la que se dedica el próximo punto, una de las titulares de la directiva ya fue invitada a participar, junto a una integrante del CDE, en una reunión de incidencia en el Parlamento del MERCOSUR (Parlasur), realizada en Montevideo en noviembre de 2008.

⁷ El proyecto PARES premió en un concurso una propuesta de promoción de organización de las trabajadoras domésticas y produjo el cortometraje Partida, con alto efecto de sensibilización sobre el tema.

Lo mejor es que la agenda de redes continúa y se siguen tejiendo alianzas. En el ámbito internacional hay una perspectiva maravillosa: la OIT ha incluido en la agenda de su Asamblea a realizarse en el 2010 la propuesta de un Convenio sobre el Trabajo Doméstico Remunerado.

- **Las acciones organizativas**

Se comenzó a trabajar con SINTRADOP, con la Comisión Nacional Tripartita de igualdad de oportunidades en el empleo y con los hogares y se realizaron encuentros realmente relevantes, principalmente el Encuentro Nacional de Adolescentes Trabajadores/as Domésticos/as, organizado por la OIT, el CDE y Alternativa. No se vislumbraba sin embargo que en el corto plazo pudiese haber un avance hacia una organización que trabajase por eliminar las discriminaciones legales y pudiese avanzar hacia la conquista de derechos y su ejercicio.

Creuza de Oliveira⁸ fue el hada madrina que desató el nudo, transmitiendo la experiencia de organización de las trabajadoras brasileñas. El desafío fue encontrar las claves creativas para lograr una mejor convocatoria en el Paraguay.

El gran disparador que abrió la nueva fase fue el Seminario “La vida de las trabajadoras del hogar paraguayas” realizado el 30 de marzo de 2008 en la Casona de Coomecipar. Lo original fue la forma de invitación. Se invitó a todas las trabajadoras domésticas remuneradas a conocer y debatir la investigación realizada por Raquel Escobar y Lilian Soto “La vida de mujeres paraguayas en el empleo doméstico” y se difundió esa

8 Presidenta de la Federação Nacional da Trabalhadoras Domésticas del Brasil vino a Asunción para participar en el Seminario organizado por la OIT “Mujeres migrantes trabajadoras del hogar” en noviembre de 2007. Lilian Soto, Maridí González, Milena Pereira y Line Bareiro del CDE, la invitaron a cenar pero las anfitrionas no dejaron de preguntarle cómo lograron organizarse las trabajadoras domésticas en el Brasil.

COMENTARIOS

invitación a través de medios de prensa realmente leídos y escuchados por las trabajadoras del servicio doméstico⁹.

La respuesta fue formidable. Unas 80 trabajadoras del servicio doméstico acudieron al seminario, participaron activamente en los debates e hicieron propuestas. A partir de ahí, nunca se paró el trabajo organizativo. A veces acudían 8, a veces 30 trabajadoras a las meriendas que se organizaban dos domingos al mes, primero en una confitería, más tarde en un sindicato¹⁰ y luego en un local municipal¹¹.

Como reconocimiento del formidable salto organizativo, se consignan aquí los nombres de las integrantes de la directiva de la Asociación de Empleadas del Servicio Doméstico del Paraguay (ESD), titulares: Solana Meza (Lambaré), Marciana Santander (Barrio Chacarita), Bernardita Gaete (Luque); suplentes: Diana Rojas, Silvia Santander y Alicia Giménez.

- Organización de la solidaridad activa

Durante todo el proceso se contó con el apoyo de la Dra. Graciela Azcona, directora de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Justicia y Trabajo hasta agosto de 2008. Unos meses antes ella había convocado a título personal a un grupo de personas especialmente interesadas en lograr la igualdad legal de las trabajadoras del servicio doméstico. El Grupo Impulsor se reúne periódicamente en el local del CDE y está integrado por Graciela Azcona, Maridí González Parini, Carlos Carmona, Martha Peralta, Sonia Brucke y Nilda Bonzi. Son personas que trabajan en instituciones como el CDE, la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República, la Comisión de Equidad y Género del Senado y la OIT o que son importantes dirigentes sindicales, pero en el grupo

9 Los diarios “Crónica” y “Popular”, las radios comunitarias Chacarita, Inmaculada y Santa Rosa de Luque y radios comerciales Azul y Oro, El Vergel Luqueño y Radio Hit.

10 El local del Sindicato de Periodistas del Paraguay.

11 En la Manzana de la Rivera.

impulsor participan por su liderazgo y compromiso con las trabajadoras domésticas remuneradas, a título personal.

COMENTARIOS

La agenda es relativamente sencilla y refleja una estrategia hacia el cambio:

- 1) La publicación de este cuadernillo para el debate.
- 2) La concreción de un Centro de Asesoría Jurídica laboral para las trabajadoras del servicio doméstico.
- 3) La elaboración participativa de un proyecto de ley que de igualdad a las trabajadoras del servicio doméstico.

5. Lo que debemos cambiar

- a) La ley discriminatoria, con todos sus componentes.
- b) Las normas discriminatorias del Instituto de Previsión Social (IPS) que solamente asegura para la atención médica a las que trabajan en Asunción, a pesar de que debía ser progresivo e ir universalizándose en todo el país.
- c) Las prácticas discriminatorias.

6. Cómo hacerlo

Es fundamental conseguir que se considere como trabajo igual a los demás trabajos el que realizan las trabajadoras domésticas remuneradas. Esa consideración debe ser visible en la opinión pública y reflejarse en un cambio legislativo y de toda norma discriminatoria.

COMENTARIOS

Elaboración del anteproyecto de ley

- a) Una reunión entre el Comité impulsor y la Asociación.
- b) Una reunión amplia con organizaciones sociales que desean trabajar el tema y en el que el cuadernillo puede ser un instrumento de trabajo.
- c) La redacción de un borrador de proyecto que tome en consideración todos los aspectos contemplados en los cuadros que están incluidos en la introducción a este cuadernillo.
- d) Reuniones amplias de consulta sobre la propuesta, organizadas por el Comité Impulsor y la Asociación, que ayuden a mejorar el proyecto y a conseguir más y más aliados/as.
- e) Modificación del borrador luego de cada consulta y redacción de la versión final.
- f) Presentación del anteproyecto al Poder Legislativo.

Modificación de las normas discriminatorias del IPS

- a) Difusión de los cálculos realizados por el propio IPS sobre costos de la universalización del seguro, tal cual es hoy, a todas las trabajadoras domésticas remuneradas del país.
- b) Presentación de solicitudes para asegurar trabajadoras cuyo empleo está fuera de Asunción, principalmente de menores de edad, invocando el Código de la Niñez y la Adolescencia y la Convención de Derechos del Niño.

- c) En caso de negativa del IPS, judicializar el caso por discriminación, hasta agotar las instancias nacionales.
- d) Todo el proceso debe documentarse pues podrían convertirse en casos para presentarse tanto ante los mecanismos del Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos como ante el Sistema Universal de Protección de DDHH, principalmente los comités CEDAW y de Derechos Humanos.

La práctica nos ha mostrado que la mejor estrategia es la simultaneidad de acciones y que se tiene que dar seguimiento a aquello que germina, que avanza, que obtiene respuestas. Este es un camino lleno de esperanzas para un futuro sin discriminaciones a las trabajadoras domésticas remuneradas.

COMENTARIOS



Obligadas a trabajar doce horas por día, incluso los domingos, a cambio de recibir menos de la mitad del salario mínimo. Sin derecho al pago de horas extraordinarias de labor. Excluidas expresamente del sistema jubilatorio.

Estas son algunas de las numerosas disposiciones que configuran el estatuto legal de las trabajadoras domésticas; un estatuto tan gravemente discriminatorio, cuya vigencia sólo podría explicarse por la conjunción de numerosos factores económicos y culturales que ubican a este sector de trabajadoras en una posición de suma vulnerabilidad e invisibilidad.

La continuidad de esta normativa, sin embargo, no se puede seguir sosteniendo. Existe hoy un estado avanzado de reconocimiento y desarrollo de los derechos humanos, tanto a nivel general como respecto de grupos sociales históricamente discriminados. El Paraguay ha ratificado importantes convenciones que garantizan el derecho de las mujeres trabajadoras a la no discriminación¹. Se torna, por tanto, jurídicamente imperativo revisar el régimen legal del trabajo doméstico remunerado y adecuarlo, cuanto menos, a los niveles básicos de derechos reconocidos para los demás trabajadores y trabajadoras.

Sin embargo, cuando de erradicar prácticas discriminatorias se trata, sabemos que es a un cambio cultural al que debemos apuntar. La adopción de normas legales más justas constituirá sin dudas un avance, pues habremos dejado de legitimar colectivamente una normativa ilegítima. Pero la tarea de lograr en la práctica una valoración social diferente del trabajo doméstico, requerirá de estrategias concertadas entre organizaciones de trabajadoras domésticas y organizaciones y colectivos comprometidos con la construcción de una sociedad igualitaria.

¹ La Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada por el Paraguay a través de la Ley 1215/86; el Convenio 100 de la OIT sobre la Igualdad de Remuneración, Ley 925/64; el Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el empleo y la ocupación, Ley 1154/66; además de las cláusulas antidiscriminatorias contenidas en los principales instrumentos de derechos humanos ratificados por el Estado paraguayo.

No mas sirvientas,
ni muchachas:
trabajadoras sujetas
de derechos

Milena Pereira

COMENTARIOS

El logro de un cambio legal y cultural respecto a la labor de las trabajadoras del hogar, constituye una prioridad en la lucha por la vigencia de los derechos humanos en Paraguay.

Algunas observaciones y comentarios sobre las modificaciones específicas al Código del Trabajo

A continuación, planteamos algunos aportes para el debate en torno a un anteproyecto de modificación del Código Laboral en materia de regulación del trabajo doméstico remunerado².

Consideramos necesario distinguir los aspectos cuya modificación no plantearía mayores dificultades, de aquellos que requerirían mayores estudios y análisis.

1. Existen normas que por razones de justicia, de aplicación del principio de no discriminación, y de adecuación a la normativa internacional de derechos vigente en el país, deben ser cambiadas. Sería el caso, a nuestro entender, de las siguientes disposiciones:

- Pago de horas extraordinarias: Debe consagrarse expresamente el derecho al pago de las horas extraordinarias de labor doméstica. Podría ser conveniente, inclusive, especificar los conceptos en virtud de los cuales éstas son devengadas (pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados), o bien, remitir a los artículos específicos previstos en el régimen general del Código Laboral.
- Consagración expresa del derecho al descanso semanal los días domingos.
- Equiparación al régimen general laboral en materia de preavisos.

² Ley 213/93, Libro I, Título III, Capítulo IV, Del Trabajo Doméstico.

- Consagración expresa del derecho a adquirir estabilidad laboral luego de diez años de trabajo continuado al servicio del mismo empleador o empleadora. Por ende, la consiguiente equiparación en el régimen indemnizatorio.
- A su vez, se debe establecer el derecho a la seguridad social obligatoria de las trabajadoras domésticas de todo el país, especificando que comprende el derecho a ser protegidas, en condiciones de igualdad con los/as demás trabajadores/as, frente a los riesgos de enfermedad, accidente de trabajo, maternidad, así como a la jubilación ordinaria, por invalidez por enfermedad común y por invalidez por accidente del trabajo o enfermedad profesional. La redacción legislativa debe ser lo suficientemente clara para impedir que por vía reglamentaria se puedan limitar y lesionar derechos.

2. Existen otros aspectos cuya modificación requeriría mayores estudios y debates, con miras a adoptar los criterios más justos y mejor fundados posibles. Ameritaría aún más avanzar en este sentido, atendiendo la perspectiva abierta en la OIT para la adopción de un convenio sobre trabajo doméstico remunerado. Sería importante poder aportar a dicho proceso algunos criterios discutidos y fundados, como los siguientes:

- Definición del trabajo doméstico: Es necesario analizar si se adopta una definición general del trabajo doméstico remunerado, dejando a criterio judicial la determinación concreta de qué oficios o labores se consideran sujetos al régimen legal del mismo; o si es conveniente especificar en la ley las labores incluidas y excluidas del régimen. En el último caso, se debería discutir acerca de las contradicciones existentes entre legislaciones de los países del MERCOSUR; concretamente los casos de choferes de casas particulares y de quienes cuidan

COMENTARIOS

a personas enfermas en casas familiares. ¿Deben permanecer incluidas en el régimen o ser excluidas de él? ¿Por qué?

- Contrato escrito obligatorio: La concertación por escrito del contrato laboral es un instrumento de garantía de los derechos y obligaciones asumidos por las partes. Atendiendo los precedentes de vulneración de derechos en este tipo de actividad, la obligatoriedad del contrato escrito facilitaría la justiciabilidad, y plantearía un cambio relevante en la “cultura del empleo” de esta forma de trabajo. No obstante, es necesario precisar en qué casos se daría la obligatoriedad. Si en todos los casos, o en contratos que superen un plazo de tiempo determinado.
- Inscripción obligatoria del contrato: Respecto de la inscripción obligatoria del contrato laboral, es importante señalar que en el Paraguay el sistema general de inscripción administrativa es sumamente débil. Sin embargo, no puede desconocerse que la inscripción es un factor importante para el control del cumplimiento de los derechos consagrados. La situación de debilidad en que se encuentra en general la trabajadora doméstica, puede ameritar esta obligación. Sería necesario estudiar la viabilidad de un régimen de inscripción obligatoria, y en su caso, establecer ante qué órgano y de qué forma se haría.
- Salario mínimo: Existen básicamente cuatro opciones para fijar la remuneración salarial del trabajo doméstico. Considerarlo como categoría especial, y fijar un salario especial para este tipo de labor, similar a lo que se hace con los/as trabajadores/as rurales. Podría no ser lo más conveniente, ya que se prestaría a los abusos que sufre en la actualidad este último sector. La opción más estricta de Bolivia y Brasil, de obligatoriedad del salario mínimo legal y la prohibición del pago en especie; y el esquema

argentino, que además del salario exige las prestaciones de alimentación y vivienda, pueden ser fundamentadas desde la equidad, pero es necesario evaluar si es factible plantear un paso del esquema actual existente en Paraguay a aquellos.

Tal vez la opción más acorde podría ser la de establecer la obligatoriedad del salario mínimo, con la facultad de suministro de alimentación y vivienda y, en ese caso, que el máximo deducible a la trabajadora por tales conceptos sea de un veinte por ciento del salario mínimo establecido. En caso de recibir sólo alimentación, que la deducción no pueda ser superior al diez por ciento. Esta sería una postura que permitiría atender los intereses de ambas partes.

- Jornada máxima: En este punto el análisis pasaría por discutir si existe justificación para ampliar a diez las horas de la jornada laboral "*puertas adentro*", como ocurre en el caso de la ley boliviana. ¿Cuál podría ser el fundamento para ello? Una explicación sería que las trabajadoras domésticas que viven en la casa patronal no invierten tiempo en viajar al lugar de trabajo, y con esto se "*ahorran energía*". En realidad, es difícil encontrar un fundamento racional, porque el derecho a una jornada máxima de ocho horas de trabajo se instituye independientemente del lugar donde se presta, salvo que se lo modifique a beneficio del trabajador o trabajadora. Consideramos por tanto que debe ser establecida una jornada máxima de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, como prevé el régimen general.
- Descansos diarios: Con relación al régimen de descansos diarios, sería necesario plantear un esquema no demasiado discrecional, como el actual "*descanso durante las comidas*". En el caso de las trabajadoras sin retiro, creemos que sería conveniente prever un descanso intermedio mínimo de dos horas. Para trabajadoras

COMENTARIOS

con retiro, la cuestión a analizar estaría entre mantener un descanso largo de una hora y media (como se estipula actualmente en Paraguay); o uno corto de media hora, pero remunerado (como en Uruguay). Consideramos que el descanso de media hora, obligatorio y pagado, estaría más acorde con la naturaleza de esta forma de trabajo; pero es un punto bastante discutible. En cuanto al descanso nocturno mínimo, estimamos que debe consignarse expresamente que las diez horas para el sueño deben ser continuas y que no podrán ser interrumpidas por la persona empleadora.

- Órgano y mecanismos de vigilancia: Debería establecerse expresamente que el Ministerio de Justicia y Trabajo, a través de la Sección de Inspección y Vigilancia de la Dirección General del Trabajo, vigile el cumplimiento de lo dispuesto en el capítulo. Seguidamente, sería fundamental consignar el procedimiento general para realizar inspecciones domiciliarias.

El análisis que hemos realizado desde el punto de vista de los trabajadores y trabajadoras, ha arrojado resultados interesantes para mejorar la situación de las trabajadoras del hogar y el rol de este trabajo que sustituye a una institución muy importante en el seno familiar, la de la madre.

El mayor porcentaje de trabajadoras del hogar está principalmente en hogares de matrimonios y jefas de hogar con puestos de trabajo remunerados, se encuentran en escaso o casi nulo porcentaje en casas de trabajadores jefes de hogar y hombres solos, no alcanzando niveles considerables en hogares donde un miembro de la pareja o adultos mayores estén presentes en la casa. Al mismo tiempo la inserción del empleo doméstico en hogares con solvencia económica y que pagan mejores salarios es casi invisible¹.

Se ha observado que el nivel educacional de la masa trabajadora del hogar es mínimo y aún así las trabajadoras domésticas están obligadas a acompañar a los niños en sus horas de estudio; concilian el tiempo que deben dedicarle a los diferentes tipos de tareas, como la recreación, la alimentación, la asistencia integral del bienestar de los niños, imperiosamente deben avanzar y adaptarse a los desafíos de las exigencias tecnológicas y de relacionamiento del cuidado delegado por los padres, ellas velan por la contención emocional, las expectativas, las motivaciones, los renunciamentos, las satisfacciones y demás sentimientos de los hijos adoptados en el paquete de responsabilidad llamado trabajo en el hogar de terceros “remunerado”.

Se ha analizado que la mayoría de estas trabajadoras son madres solteras con familia de origen campesino, al mismo tiempo se observa un aumento de trabajadoras del servicio doméstico provenientes de los sectores más desprotegidos de Asunción y Gran Asunción. Ellas también delegan la responsabilidad del cuidado de sus hijos en manos de terceros, generalmente familiares, amigas o padrinos, muy escasas son las que los llevan a lugares de cuidado como la Casa Cuna, por ejemplo. La relación de las mismas con sus hijos es mínima, reduciéndose a encuentros casuales, esporádicos, no suficientes, y aún así los lazos son fuertes.

¹ Información obtenida en base a consultas telefónicas realizadas a funcionarias de COPACO y otras instituciones públicas al azar, realizadas durante el primer semestre del año 2008.

Empleo doméstico

Martha Dora Peralta M.

COMENTARIOS

Cabe mencionar que la migración tiene un elevado contenido de trabajo de mujeres en hogares de terceros. En cuanto a la migración propiamente dicha, en especial la que tiene por destino Europa, se visualiza 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.

La Argentina es el país que por afinidad idiomática y mayor apertura en la región ha abrigado a mujeres de este rubro, cabe mencionar que 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. Creemos que este es un capítulo que se deberá trabajar para evitar muchas situaciones desagradables.

Un aspecto muy importante que necesita ser discutido es el valor económico del trabajo doméstico, sea donde fuere la retribución por esta actividad es por debajo del mínimo, con un régimen legal diferenciado y discriminatorio, en un Código Laboral que coloca a las trabajadoras domésticas junto al trabajo infantil como personas en situación de explotación y riesgo de prolongados horarios de trabajo, baja calidad de alimentación, de descanso y nula protección.

Es preciso destacar que la mayoría de los empleadores y empleadoras de las trabajadoras domésticas² no percibe el salario mínimo, normalmente la sumatoria de los emolumentos de una pareja al servicio de la función pública no alcanza dos salarios mínimos, lo que hace que concluidos sus horarios busquen trabajo realizando otras actividades. No existe variación al compararlos con los/as trabajadores/as del sector privado.

En el interior del país existen trabajadoras que reciben como salario su alimentación diaria y el monto más elevado es de 250.000 guaraníes. Una situación que se ha puesto de moda es el trabajo por deuda, en estos casos la persona empleadora provee a la trabajadora productos, vestimentas, etc. y los deduce del salario creando así una dependencia de subsistencia e imposibilidad de renuncia o búsqueda de oportunidades en otra familia o actividad.

Un trabajo considerado doméstico sin serlo es el que se presenta en las compañías que ofrecen servicios de limpieza con el rótulo de tercerizaciones, éstas pagan a sus empleados y empleadas un salario desde 300.000 hasta 450.000 guaraníes, mientras que en los contratos obtenidos se comprometen a ajustarse a la ley, es decir, a pagar el salario mínimo y a brindar cobertura previsional, sin embargo, sus dependientes no perciben estos beneficios, y no existe un control de esta situación. La precariedad de las instancias de fiscalización gubernamental es una de las principales causas para que esto prospere.

Finalmente, creemos que se deberá plantear en este país la necesidad de la mejora de la calidad de vida y el otorgamiento de salarios justos a todos los trabajadores y trabajadoras, a fin de que sea factible para ellos otorgarles un salario digno a sus dependientes. En la medida en que se mejoren los controles desde el Estado y se comprometan los/as

² Pues la mayoría de las personas que emplean a las trabajadoras domésticas son trabajadores/as dependientes.

COMENTARIOS

empleadores/as y los trabajadores/as a conciliar intereses se podrá pensar en mejoras para este sector.

El Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Paraguay (SINTRADOP), fue creado en el año 1989 y tiene como antecedente la Asociación de Empleadas Domésticas (ADED)¹, formada en 1985. Este sindicato se encuentra asociado a la Central Nacional de Trabajadores (CNT) así como a la Confederación Latinoamericana y del Caribe de las Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) y cuenta actualmente con un local situado en la ciudad del Lambaré.

En lo que respecta a la situación legal en la que se encuentran las trabajadoras domésticas, la señora Amalia Romero, Secretaria General del SINTRADOP,² considera que la modificación del Código Laboral debe ser tomada como prioridad, específicamente en lo que se refiere a la jornada laboral, al salario y a la seguridad social. Ella menciona que si bien la jornada legal es de doce horas diarias, en la práctica se trabaja dieciséis horas; a veces inclusive dieciocho horas, por lo que se torna imperioso equiparar la jornada laboral de las trabajadoras domésticas a la de los demás trabajadores y trabajadoras.

Con relación al salario, la entrevistada menciona que el salario de las trabajadoras del hogar debería equiparse al establecido para las trabajadoras domésticas adolescentes, el cual asciende al 60% del salario mínimo. La misma señala que lograr la equiparación al salario mínimo vigente es una meta difícil de lograr, aunque a su entender sería lo ideal y si bien podría intentarse la modificación del código en ese aspecto, no lograrían atraer el interés de los legisladores para obtener su aprobación.

Al consultarle acerca de la existencia de algún antecedente de presentación de proyectos de modificación del Código Laboral en ese sentido, la señora Romero recuerda que durante la presidencia del Ing. Juan Carlos Wasmosy, el SINTRADOP apoyado por el diputado Marcelo Duarte, presentó un proyecto de modificación de la ley para las trabajadoras domésticas ante la Cámara de Diputados, sin embargo, la propuesta no fue aprobada. Lastimosamente no se encuentra en los archivos del sindicato la copia del proyecto y las carpetas presentadas por lo que no se tiene

1 Soto, Lilian, "La situación de las trabajadoras domésticas y el trabajo infantil doméstico remunerado", en *Trabajo doméstico remunerado en Paraguay*, OIT, Asunción Paraguay, 2005. p. 208.

2 Entrevistada para la realización del presente trabajo.

Las propuestas de Amalia Romero

Una mirada desde el Sintradop

COMENTARIOS

conocimiento exacto de las reivindicaciones que se solicitaban a través del mencionado anteproyecto.

En cuanto al seguro social, la representante del único sindicato que nuclea a las trabajadoras domésticas del Paraguay, menciona no estar interesada en el programa que ofrece el IPS, pues no considera que ofrezca un servicio de calidad.

Según la entrevistada, existen otros temas que también deben contemplarse a la hora de proponer la modificación del Código Laboral, tales como el derecho a la jubilación, a las horas extras; la equiparación al salario mínimo para las trabajadoras adolescentes y el reconocimiento del derecho a las horas destinadas al estudio, la obligatoriedad del contrato escrito y la profesionalización del trabajo doméstico mediante la capacitación de las trabajadoras, siendo un ejemplo de ello los cursos realizados en años anteriores en el SNPP (Servicio Nacional de Promoción Profesional).

1. DIAGNÓSTICO:

No hace falta decir que en Paraguay uno de los grandes problemas es la falta de empleo, tampoco hace falta decir que éste constituye una de las principales causas de la existencia de altos índices de pobreza y pobreza extrema, causal de trabajos de baja calidad.

La inexistencia de políticas públicas que vayan orientadas a la creación de empleos de calidad y no solo a mantener la estabilidad de las variables macroeconómicas, ha generado un mercado laboral informal. Hay un alto índice de desempleo, con una tasa de desempleo abierto de 7.5 % para las mujeres y 4.3 % para los hombres con respecto a la población económicamente activa¹. Ello se “resuelve” en la mayoría de las ocasiones con empleos informales, con contrataciones no declaradas que se caracterizan por ser empleos en condiciones de baja calidad, en cuanto que no dan prestaciones y pagan bajos salarios, al margen de la ley. Un claro ejemplo de ese tipo de empleo es el trabajo doméstico y según las estadísticas, una de cada cinco paraguayas en edad de trabajar está inserta como trabajadora doméstica remunerada.

Un salario digno consiste en una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure a los trabajadores y trabajadoras una existencia decorosa, complementada por la protección social que garantice su subsistencia inclusive una vez producido el retiro, mediante un buen sistema de jubilación.

Esta teoría económica es muy acertada, pero no se lleva a la realidad: La existencia de un gran número de personas y entre ellas, unas 180.000 trabajadores domésticos, que perciben un salario miserable, supone un grave problema social. Hablar sobre el trabajo doméstico, es referirse casi en exclusividad a mujeres por lo tanto de aquí en adelante me referiré a las trabajadoras domésticas remuneradas.

En Paraguay, el trabajo doméstico es poco valorado, informal, discriminado y ello se encuentra amparado por la ley, constituyendo un sistema perverso de exclusión

¹ Dirección General de Estadísticas y Censos, Encuesta Permanente de Hogares, Año 2007.

Trabajo domestico remunerado

Un modelo operativo basado en el salario

Carlos Carmona V.

COMENTARIOS

social. Pero mi modesto aporte, no pasa por hacer una apreciación sobre este modelo de sometimiento al punto de una cuasi esclavitud en pleno siglo XXI, sino de hacerles llegar una propuesta de un modelo más bien operativo, basado en el salario justo, que garantice un nivel de vida adecuado, a fin de proveer la satisfacción de sus necesidades físicas, intelectuales y morales, mediante el cual se articulen acciones para dignificar y dar valor agregado al trabajo doméstico remunerado, mediante una nueva ley que regule y equipare los derechos de las mujeres que desempeñan esta actividad laboral al de los de los demás trabajadores y trabajadoras.

2. OBJETIVO:

Los derechos humanos laborales significan la posibilidad de elegir libremente un trabajo que garantice condiciones satisfactorias y decorosas, en igualdad de oportunidades y con una remuneración en proporción igual al trabajo realizado, que proporcione como mínimo a todos los trabajadores y trabajadoras un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, debiendo asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, situación que tampoco se da en el ámbito de trabajo doméstico remunerado.

Ejercer control a cerca de 180.000 trabajadoras, en domicilios particulares, no sería una tarea fácil para el equipo de inspectores del Vice Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, más aún con el vacío existente sobre inviolabilidad de domicilio o en su defecto el domicilio constituido en lugar de trabajo, pero con creatividad mediante algún sistema que asegure el pago del salario en monto y forma, tendríamos que liberar al ente de esa misión casi imposible.

3. IDEA CENTRAL:

COMENTARIOS

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.

Un salario superior al hoy existente, 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.

Por esta razón, daría como resultado, el incremento del “trabajo con retiro”, en donde la situación se tornará más favorable a la trabajadora para disfrutar de una vida libre e independiente hasta en el plano afectivo, tener una relación de pareja, una familia.

- **La propuesta implica crear un sistema operativo que:**

- a) Obligue al pago del salario mínimo vigente o jornal mínimo.
- b) Asegure el acceso a la Seguridad Social:
 - * Atención a la Salud
 - * Derecho a una Jubilación
- c) Dignifique, mediante la capacitación especializada.
- d) Inserte de pleno al ámbito laboral sin discriminaciones.
- e) Accione rápida y sencillamente ante un reclamo o litigio.

COMENTARIOS

- f) Libere al Vice Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de la fiscalización de 180.000 trabajadoras domésticas en domicilios particulares.
- g) Formalice el trabajo doméstico remunerado.
- h) La formalización sea de un solo trámite y utilice un formulario único para todas las instituciones, en un único lugar.

4. LA ALTERNATIVA:

La propuesta consiste en la creación de un sistema operativo, que asegure el pago del salario en monto y fecha, con todas las obligaciones que esto conlleva, el cual no pueda ser eludido ni burlado, logrando el ingreso de las trabajadoras a la previsional, atención a la salud y jubilación.

Para lo cual, el Estado deberá contratar con una o varias instituciones financieras para que éstas hagan de agente intermediario en una Red de Cajeros Automáticos, para el pago, cobro, depósito y retención de salarios, aportes en concepto de atención a la salud, jubilación, capacitación y comisiones a intermediarios.

Este sistema funcionaría mediante las redes de cajeros automáticos (ATMs), como los pagos de servicios en los supermercados o entes financieros y otros, por ejemplo: CVC, Ande, Colegios, etc., por medio de la Red Infonet o DINELCO, por lo cual es necesario involucrar al sector privado y crear buenas expectativas de negocios.

Las Instituciones Financieras Intermediarias (IFIs), captarían la totalidad del movimiento de dinero generado, además del contacto con los empleadores y empleadoras, engrosando sus bases de datos y surgiendo una nueva oportunidad de negocios.

COMENTARIOS

SUPUESTO ACATAMIENTO EN DOLARES/ Mensuales								
		USD	USD	USD	USD	USD	USD	USD
		100%	75%	50%	30%	25%	20%	15%
Atención a la Salud	13,50%	6.168.995	4.626.746	3.084.498	1.850.699	1.542.249	1.233.799	925.349
Jubilación	9%	4.112.663	3.084.497	2.056.332	1.233.799	1.028.166	822.533	616.899
Comisión por pago salarios*	1%	456.963	342.722	228.482	137.089	114.241	91.393	68.544
SNPP ¹	1%	456.963	342.722	228.482	137.089	114.241	91.393	68.544
Total Movimiento para el Sistema Financiero	100%	45.696.260	34.272.195	22.848.130	13.708.878	11.424.065	9.139.252	6.854.439

¹ Servicio Nacional de Promoción Profesional

* Porcentaje que la generalidad de los trabajadores destina al SENEPA

Fuente: Elaboración propia.

Las Cadenas de Supermercados y otras empresas, tendrán la opción a la par de cobrar el salario en caja, de ganar una Comisión del 1% de los salarios pagados², acercar a los clientes a sus salones con la oportunidad de vender, cautivar nuevos clientes y negociar el clearing³ con las IFIs mensualmente.

Se debe considerar que tanto las trabajadoras como las personas que las emplean, culturalmente son mayoritariamente usuarias de los Servicios de los Supermercados. La nueva imagen del supermercadismo, como “empresas de servicios comprometidas con la responsabilidad social”, se vería fortalecida.

² Que actualmente es percibido por el Servicio Nacional de Control de Vectores (SENEPA).

³ Compensación pagada por la disponibilidad del efectivo durante un determinado periodo de tiempo.

COMENTARIOS

Por otro lado como incentivo a los/as empleadores/as, podrán deducir del pago de su IVA 30 % del salario pagado a la trabajadora, como una erogación en concepto de gastos de cuidado familiar. No obstante, se hace necesario e indispensable que los tickets de pagos (depósitos) de salario se constituyan en comprobantes únicos, válidos y exclusivos que acrediten el o los pagos de salarios.

Las trabajadoras, tendrán como comprobante el ticket de extracción, y en último caso el extracto de la entidad Financiera emisora de la tarjeta de débito. El empleador o empleadora podrá realizar el pago de salario en efectivo, con tarjetas de débito o crédito, o bien con débito automático en cuenta, y tendrá como comprobantes los tickets de depósito y el extracto de la entidad financiera.

- **Contenido de los tickets:**

- a) Nombres y apellidos y C.I. de la trabajadora.
- b) Nombres y apellidos y C.I. del/la empleador/a.
- c) R.U.C. del/a empleador/a.
- d) Monto del depósito (Salario + Aportes: 13.5 % IPS/Salud + 1% SNPP, + 1% Gto. Cobranza.) total Depósito = Salario + 15.5 %.
- e) Fecha, y número de la operación (otorgada por la Red).

- **Seguridad Social y otros costos:**

- a) De las trabajadoras se deducirá automáticamente el 9% de sus haberes en concepto de jubilación.

COMENTARIOS

- b) El/la empleador/a pagará de una sola vez el 15.5% sobre el salario, desagregado en: 13.5% en concepto de atención a la Salud, más el 1% para el SNPP y el 1% en concepto de cobranza y pago de salario.
- c) Tanto el aporte a la jubilación como el de atención a la salud, SNPP y Gastos de Cobranza serán retenidos, derivados y deducidos por las IFIs, a las cuentas respectivas del IPS y/o otros.

- Capacitación:

Tanto las nuevas trabajadoras a ser contratadas, como las que se encuentran en actividad deberán realizar cursos gratuitos de capacitación especializada, organizados por la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República, y el Ministerio de Justicia y Trabajo a través del SNPP, o tercerizados por estos.

Los certificados de los cursos de capacitación realizados por las trabajadoras domésticas, serán documentos indispensables, necesarios, exigidos, para ser dadas de alta e ingresar al sistema de red de pago y cobro de salarios.

Será obligación de la persona empleadora tener integrado en el sistema de red de pago y cobro de salarios a sus trabajadora, ya que por el carácter tutelar del Código del Trabajo será el/la empleador/a quien deba arrimar las pruebas del pago de salarios en caso de conflicto, constituyéndose el ticket y extracto bancario en los instrumentos válidos para la comprobación de la antigüedad, monto y forma de pago del salario.

Por tanto, las personas que emplean a las trabajadoras domésticas deberán dar las facilidades para la capacitación de éstas, caso contrario

COMENTARIOS

no podrán ser inscriptas y quedaran fuera del sistema de red, debiendo atenerse a las consecuencias por una contratación al margen de la Ley.

En conclusión, esta idea propone un sistema que sustentado en una ley especial nueva y un modelo operativo basado en un salario justo, tenga como base el salario mínimo, permita eliminar las asimetrías existentes en la normativa actual entre las trabajadoras domésticas y la generalidad de trabajadores y trabajadoras, y modifique el nombre de *“Trabajadoras Domésticas Remuneradas”*, por el de *“Facilitadoras de la Economía de Cuidado”*.



"Las desigualdades y discriminaciones son múltiples en el Paraguay, pero la mayoría se producen de hecho y no de derecho. La gran excepción es la discriminación hacia las trabajadoras del servicio doméstico, instituida en las leyes.

Mientras que eso no cambie, no se puede decir que en el Paraguay las mujeres han conquistado la igualdad ante la ley. ¿Por qué no? Porque sigue siendo discriminado legalmente el empleo en el cual trabaja el mayor porcentaje de la población femenina ocupada del país.

En este cuaderno de trabajo se presentan las normas que deben ser cambiadas y da nombre al cuaderno: Lo que debe cambiar. E incluye también propuestas de personas que han pensado en estrategias para la eliminación de estas normas que violan el artículo 46 de la Constitución Paraguaya de 1992.

Conozcamos las discriminaciones legales, debatamos, critiquemos las ideas y estrategias presentadas y fabriquemos participativamente un Proyecto de Ley de Igualdad de las Trabajadoras domésticas en el Paraguay."

