

Avances en los derechos laborales del empleo doméstico en Paraguay

La nueva Ley del Trabajo Doméstico 5407/2015



Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

Con el apoyo de:



Organización Internacional del Trabajo



UNIÓN EUROPEA

Avances en los derechos laborales del empleo doméstico en Paraguay

La nueva Ley del
Trabajo Doméstico
5407/2015



Con el apoyo de:



Organización
Internacional
del Trabajo



UNIÓN EUROPEA

Publicación elaborada por el Centro de Documentación y Estudios (CDE) con apoyo de ONU Mujeres. La impresión cuenta con el apoyo del “Programa de acción mundial sobre personas trabajadoras domésticas migrantes y sus familias”, coejecutado en Paraguay por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ONU Mujeres, con fondos de la Unión Europea.

Las opiniones expresadas en el presente material no reflejan necesariamente la opinión de Naciones Unidas, de sus Estados Miembros, de la Secretaría de Naciones Unidas ni de OIT o de ONU Mujeres. Tampoco pueden considerarse, de ningún modo, un reflejo de la opinión oficial de la Unión Europea

El contenido y la información de esta publicación pueden ser utilizados siempre que se cite la fuente.

Autoría: Lilian Soto
Diseño y diagramación: Karina Palleros
Editado e impreso en Asunción, Paraguay.
Año 2016

Índice

Introducción	4
Los derechos actuales de las trabajadoras domésticas	5
Los cambios en las condiciones laborales, establecidos por la nueva Ley del Trabajo Doméstico	6
Las remuneraciones	6
La jornada laboral	8
Los descansos	8
La estabilidad laboral	9
La seguridad social	10
Modalidad de contrato	11
Derechos de las trabajadoras domésticas que ya existían y se mantienen en la Ley del Trabajo Doméstico	13
Para recordar. ¿Quiénes son trabajadoras y trabajadores domésticos y quiénes no, aunque realicen tareas consideradas domésticas?	14
El derecho a la sindicalización de las trabajadoras domésticas	15

Introducción

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

La nueva norma reconoce varios derechos al sector de las trabajadoras domésticas, algunos abordados específicamente y otros remitidos a la norma general establecida en el Código del Trabajo. Sin embargo, se mantiene la desigualdad salarial, no se establece límite de jornada laboral para la modalidad sin retiro y la ley aún debe ser reglamentada para garantizar en la práctica lo que se estipula legalmente.

En el presente material se listan los derechos reconocidos por la nueva Ley del Trabajo Doméstico y se realiza una comparación entre lo que establecía el Código Laboral para el régimen general y para el empleo doméstico, así como lo que determina la nueva ley.

El objetivo del documento es proveer a las trabajadoras domésticas organizadas de un instrumento de trabajo que ayude a la difusión de la nueva normativa entre todas las trabajadoras del sector, para que puedan conocer sus derechos y ejercerlos.

Los derechos actuales de las trabajadoras domésticas

El siguiente cuadro proporciona un listado de los derechos que la nueva Ley 5407 reconoce a las trabajadoras domésticas.

Derechos de las trabajadoras domésticas de acuerdo a la

Ley 5407/2015 del Trabajo Doméstico

- Salario piso del 60% del salario mínimo legal.
- Pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados.
- Jornada laboral máxima de 8 horas.
- Descansos legales diarios de 1 hora para las trabajadoras con retiro y 2 horas para las trabajadoras sin retiro.
- Descanso semanal obligatorio y descanso en días feriados.
- Estabilidad en el empleo.
- Inclusión plena en el seguro social obligatorio: salud y jubilación.
- Contrato escrito obligatorio.
- Bonificación familiar.
- Derecho al preaviso igual a los demás tipos de trabajo.
- Promoción y protección gremial.

La nueva ley mantuvo además los derechos que ya estaban reconocidos, aunque muchas de las trabajadoras domésticas o sus empleadores/as aún desconocen o incumplen estos derechos.

Derechos de las trabajadoras domésticas que

ya existían y se mantienen

en la Ley del Trabajo Doméstico

- Aguinaldo.
- Vacaciones anuales remuneradas.
- Seguro de maternidad.
- Reposo por maternidad.

Los cambios en las condiciones laborales, establecidos por la nueva Ley del Trabajo Doméstico

La Ley 5407/2015 del Trabajo Doméstico revirtió la mayoría de las discriminaciones hacia el empleo doméstico que establecía el Código del Trabajo en diversos apartados, en especial en el Capítulo Tercero -artículos 148 al 146-. Las modificaciones se realizaron por la vía de dos mecanismos: por una parte, la nueva ley abordó específicamente algunos derechos, como es el caso del seguro social y la jubilación. Por otra parte, estableció que las disposiciones de la Ley rigen las relaciones laborales del empleo doméstico “sin perjuicio de lo establecido en el Código del Trabajo”. Esto implica que lo que no está expresamente indicado en la ley se rige por el régimen general del trabajo, como en lo concerniente al preaviso o a la estabilidad laboral. A continuación se especifican los cambios que se produjeron en la legislación en los diferentes derechos laborales.

La nueva Ley rige las relaciones laborales del empleo doméstico “sin perjuicio de lo establecido en el Código del Trabajo”. Esto quiere decir que lo que no está expresamente indicado en la ley se rige por el régimen general del trabajo, como en lo concerniente al preaviso o a la estabilidad laboral.

Las remuneraciones

Hasta la sanción de la nueva Ley del Trabajo Doméstico, el salario mínimo establecido para las trabajadoras domésticas era del 40% del **salario mínimo legal** estipulado para los demás trabajadores y trabajadoras. A partir de la vigencia de la ley, se produce un aumento del 20% y el salario que deben recibir las trabajadoras domésticas tiene que ser, al menos, el 60% del salario mínimo legal.

Con relación al pago de **horas extraordinarias**, no se las menciona expresamente en la nueva ley, pero al regir supletoriamente el Código Laboral las horas extraordinarias deben ser pagadas una vez alcanzadas las 8 horas de

límite de la jornada laboral. La nueva ley sí establece expresamente que en días feriados y de descanso absoluto el pago de horas extraordinarias debe ser el doble que el monto de las horas extras regulares.

En cuanto al aguinaldo, este derecho ya estaba contemplado en el capítulo especial para el empleo doméstico del Código Laboral y continúa vigente.

Otra modificación clave establecida por la nueva ley es que en la **modalidad sin retiro** del empleo doméstico, la provisión de alimentación y cama no se descontará del salario.

CUADRO 1:

Derecho a una remuneración mínima y a igual salario por trabajo de igual valor

Código del Trabajo (Ley N° 213/1993) y modificaciones		Nueva Ley del Trabajo Doméstico 2015
Régimen general	Empleo doméstico	
<ul style="list-style-type: none"> - Derecho al salario mínimo legal obligatorio. - Pago en especie no podrá ser superior al 30% del total del salario convenido, y será siempre parcial, excepcional, apropiado al uso personal del trabajador y de su familia, que redunde en beneficio de los mismos y que el valor que se les atribuya sea justo y razonable. - Derecho al aguinaldo. - Derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Obligatorio, mínimo del 40% del salario mínimo legal en efectivo. - Derecho al aguinaldo. - Se exceptúa el pago de horas extras. 	<ul style="list-style-type: none"> - 60% del salario mínimo legal. - Pago en especie comprende la alimentación (desayuno, almuerzo y cena) y una habitación privada, amueblada e higiénica. - Derecho al aguinaldo. - Derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados.

Artículos de la nueva ley

Artículo 10. Salario mínimo legal.

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

Artículo 12. Derecho a la alimentación y habitación.

Salvo prueba en contrario, se presume que la retribución convencional del trabajador doméstico comprende, además del pago en dinero, el suministro de alimentos y para los que presten servicios sin retiro, el suministro de habitación.

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

La jornada laboral

El Código Laboral establecía solo un tiempo de descanso de 12 horas, sin límites a la jornada laboral del empleo doméstico en ninguna de sus modalidades. Esto fue modificado por la nueva ley quedando establecida una jornada laboral de 8 horas diarias para las trabajadoras con retiro; sin embargo, no quedó especificada una jornada laboral máxima para las trabajadoras sin retiro. Dada esta ausencia de referencia al trabajo sin retiro, rige lo establecido en el Código Laboral, con 8 horas como jornada máxima.

CUADRO 2:
Derecho a la limitación razonable de la jornada de trabajo

Código del Trabajo (Ley N° 213/1993) y modificaciones		Nueva Ley del Trabajo Doméstico 2015
Régimen general	Código del Trabajo para el empleo doméstico	
- Jornada máxima de 8 horas o 48 horas semanales.	- Sin límites, solo se establecía la jornada de descanso de 12 horas	- 8 horas para el trabajo con retiro. No especifica el trabajo sin retiro.
Artículo de la nueva ley		
Artículo 13. Duración de la jornada laboral.		
La jornada ordinaria de trabajo efectivo en el trabajo doméstico, cuando sea la modalidad con retiro, no podrá exceder:		
a. de ocho horas por día o cuarenta y ocho horas semanales, cuando el trabajo fuere diurno, y;		
b. de siete horas por día o cuarenta y dos horas en la semana, cuando el trabajo fuere nocturno.		

Los descansos

Los descansos obligatorios también estaban discriminados para el empleo doméstico de acuerdo al Código Laboral, pues no le otorgaba derecho a descanso semanal obligatorio ni en días feriados. La nueva ley aborda específicamente estos aspectos estableciendo la obligatoriedad de descansos semanales y en días feriados, y el pago como hora extraordinaria (el doble) si se trabaja en esos días.

CUADRO 3:
Derecho a descansos mínimos obligatorios

Código del Trabajo (Ley N° 213/1993 y modificaciones)		Nueva Ley del Trabajo Doméstico 2015
Régimen general	Código del Trabajo para el empleo doméstico	
<ul style="list-style-type: none"> - Durante la jornada descanso adaptable, conforme a la naturaleza del trabajo y las necesidades de los trabajadores. - Descanso absoluto diario de 10 horas. - Descanso semanal los domingos. - Descanso obligatorio en días feriados. 	<ul style="list-style-type: none"> - 12 horas de descanso absoluto, 10 para el sueño. - No tienen derecho al descanso semanal obligatorio ni días feriados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Descanso intermedio durante la jornada de una hora (modalidad con retiro) o de dos horas (modalidad sin retiro). - Descanso absoluto diario de 10 horas. - Un día de descanso semanal obligatorio. - Descanso obligatorio en días feriados.

Artículos de la nueva ley

Artículo 14. Descansos.

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

Artículo 15. Descanso semanal obligatorio.

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

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

Artículo 16. Descanso en días feriados.

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

La estabilidad laboral

El Código Laboral establecía condiciones claramente discriminatorias sobre la estabilidad laboral para las trabajadoras domésticas. Los despidos podían producirse con un preaviso de apenas 1 semana si no se había cumplido el año de antigüedad, y con 15 días de preaviso si se contaba con una antigüedad de más de un año. La estabilidad laboral (obligación de indemnización por despidos) no estaba contemplada. Todas estas disposiciones fueron

derogadas con la nueva ley, por lo que rigen para las trabajadoras domésticas las mismas disposiciones sobre preavisos y estabilidad que para los demás trabajadores y trabajadoras. Es decir, para ser despedidas, las trabajadoras domésticas deben ser preavisadas con los días establecidos para otros empleos, y adquieren estabilidad a los 10 años de trabajo.

CUADRO 4:
Garantías para la estabilidad en el empleo

Código del Trabajo (Ley N° 213/1993) y modificaciones		Nueva Ley del Trabajo Doméstico 2015
Régimen general	Código del Trabajo para el empleo doméstico	
<p>Preaviso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Indemnización por despido injustificado, proporcional a la antigüedad.</p> <p>Derecho a la adquisición de estabilidad laboral luego de 10 años de trabajo continuado al servicio del mismo empleador.</p> <p>En caso de despido, se aplica la regla de la doble indemnización o el reintegro.</p>	<p>Preaviso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durante el primer año: 7 días. - Más de un año de antigüedad: 15 días. - No adquieren estabilidad laboral. 	<p>Igual al régimen general</p> <p>Preaviso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Indemnización por despido injustificado, proporcional a la antigüedad.</p> <p>Derecho a la adquisición de estabilidad laboral luego de 10 años de trabajo continuado al servicio del mismo empleador.</p> <p>En caso de despido, se aplica la regla de la doble indemnización o el reintegro.</p>

La seguridad social

De acuerdo a datos publicados en la prensa paraguaya en el año 2015, alrededor de 26.000 empleadas domésticas están registradas en el Instituto de Previsión Social (IPS)¹. Hasta la sanción de la nueva ley el seguro cubría ex-

¹ IPS: 6.000 aseguradas de entre 80 a 90 años figuran como domésticas. Diario Ultima Hora. 4 de noviembre de 2015. En <http://www.ultimahora.com/ips-6000-aseguradas-80-90-anos-figuran-como-domesticas-n943720.html>

clusivamente lo referente a salud y maternidad, excluyendo a las trabajadoras del derecho a la jubilación y a pensiones. La nueva ley equiparó este derecho al régimen general, estableciendo que si hay varios empleadores el aporte de los mismos debe realizarse a prorrata, es decir, proporcionalmente al tiempo en que emplea a la trabajadora.

**CUADRO 5:
Derecho a la seguridad social**

Código del Trabajo (Ley N° 213/1993) y modificaciones y Ley del IPS		Nueva Ley del Trabajo Doméstico 2015
Régimen general	Empleo doméstico	
<ul style="list-style-type: none"> - Cobertura del seguro social frente a riesgos de enfermedad, accidente de trabajo, maternidad mediante atención médica y subsidios. - Licencia pagada por maternidad de 12 semanas. - Derecho a la jubilación y pensiones por invalidez. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sin derecho a jubilaciones y pensiones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Equipara al régimen general.
Artículos de la nueva ley		
<p>Artículo 18. Seguro social obligatorio. Las personas contratadas para el trabajo doméstico, cualquiera sea la modalidad del mismo, serán incorporadas al régimen general del seguro social obligatorio del Instituto de Previsión Social.</p>		
<p>Artículo 19. Base imponible. La base imponible de los sujetos de la presente Ley será la suma total de las remuneraciones realmente percibidas, ya sea con un solo empleador, o bajo la modalidad de pluriempleo.</p>		
<p>Artículo 20. Forma de financiación del seguro social obligatorio. El seguro social obligatorio de los trabajadores y trabajadoras domésticos será financiado como sigue:</p> <p>a) con la cuota mensual obligatoria del trabajador, que será del 9% (nueve por ciento) calculado sobre el total del salario o remuneración percibidas; y,</p> <p>b) con la cuota mensual del empleador, que será del 14% (catorce por ciento) calculada sobre el total del salario o remuneración percibida por el trabajador doméstico, y a prorrata con los demás empleadores en los casos de pluriempleo.</p>		

Modalidad de contrato

El artículo 44 del Código Laboral exceptuaba al empleo doméstico del contrato escrito obligatorio. La nueva ley modificó esta diferencia, por lo que existe obligación de suscribir el mismo y tanto la trabajadora doméstica como el empleador o empleadora puede inscribirlo en el Ministerio del Trabajo.

**CUADRO 6:
Modalidad de contrato**

Código del Trabajo (Ley N° 213/1993) y modificaciones		Nueva Ley del Trabajo Doméstico 2015
Régimen general	Código del Trabajo para el empleo doméstico	
<ul style="list-style-type: none"> - Contrato escrito obligatorio cuando se estipule una remuneración superior al salario mínimo legal. - Inscripción del contrato obligatoria. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato escrito no obligatorio. - Inscripción del contrato no obligatoria. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato escrito obligatorio mediante instrumento privado. - Cualquiera de las partes podrá inscribir y homologar el contrato ante la Autoridad Administrativa del Trabajo.

Artículos de la nueva ley

Artículo 6°. Modalidades.

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

Se podrá convenir la remuneración por hora, por día, por semana o por mes. Carecerá de validez el acuerdo de pago de salario a intervalos que excedan el mes.

No se admitirá la contratación a destajo o por obra.

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

Artículo 7°. Requisitos y registro.

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

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

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

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

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

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

Artículo 8°. Condiciones nulas.

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

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

Derechos de las trabajadoras domésticas que ya existían y se mantienen en la Ley del Trabajo Doméstico

**CUADRO 7:
Bonificación familiar**

Código del Trabajo (Ley N° 213/1993) y modificaciones		Nueva Ley del Trabajo Doméstico 2015
Régimen general	Código del Trabajo para el empleo doméstico	
5% sobre el salario.	No es obligatorio.	Igual a la regla general.

**CUADRO 8:
Derecho a vacaciones anuales remuneradas**

Código del Trabajo (Ley N° 213/1993) y modificaciones		Nueva Ley del Trabajo Doméstico 2015
Régimen general	Código del Trabajo para el empleo doméstico	
- Hasta 5 años de antigüedad: 12 días. - De 5 hasta 10 años: 18 días. - Más de 10 años: 30 días.	- Hasta 5 años de antigüedad: 12 días. - De 5 hasta 10 años: 18 días. - Más de 10 años: 30 días.	- Hasta 5 años de antigüedad: 12 días. - De 5 hasta 10 años: 18 días. - Más de 10 años: 30 días.

**CUADRO 9:
Fuero de maternidad**

Código del Trabajo (Ley N° 213/1993) y modificaciones		Nueva Ley del Trabajo Doméstico 2015
Régimen general	Código del Trabajo para el empleo doméstico	
<ul style="list-style-type: none"> - Prohibición del despido. Nulidad en caso del mismo. - Desde el momento en que el empleador haya sido notificado del embarazo hasta el fin del período de descanso de maternidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Igual al régimen general. 	<ul style="list-style-type: none"> - Igual al régimen general.

Para recordar. ¿Quiénes son trabajadoras y trabajadores domésticos y quiénes no, aunque realicen tareas consideradas domésticas?

De acuerdo al artículo 3 de la Ley del Trabajo Doméstico “trabajadores domésticos son las personas de uno u otro sexo que desempeñan en forma habitual las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación particular”.

**Son
trabajadores/as
domésticos/as**

- 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.

**No se considera
trabajadores/as
domésticos/as:**

- a los que prestan trabajos domésticos en establecimientos comerciales;
- a los que conjuntamente prestan trabajo doméstico y realizan tareas paramédicas especializadas de aseo, limpieza o cuidado de adultos mayores, personas con discapacidad y/o con problemas de salud; y,
- a los que conjuntamente prestan trabajo doméstico y realizan las tareas laborales propias de la industria, comercio o servicio a que se dedique el empleador/a.
- Las y los trabajadores domésticos que realizan sus servicios en forma independiente y con sus propios elementos.

El derecho a la sindicalización de las trabajadoras domésticas

La Ley del Trabajo Doméstico garantiza expresamente el derecho a la organización y/o sindicalización.

Artículo 24.- De la promoción y protección gremial.

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



Con el apoyo de:



Organización
Internacional
del Trabajo



UNIÓN EUROPEA