



Organización
Internacional
del Trabajo

Trabajo doméstico remunerado en Paraguay



Ministerio de
**TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL**



Organización
Internacional
del Trabajo

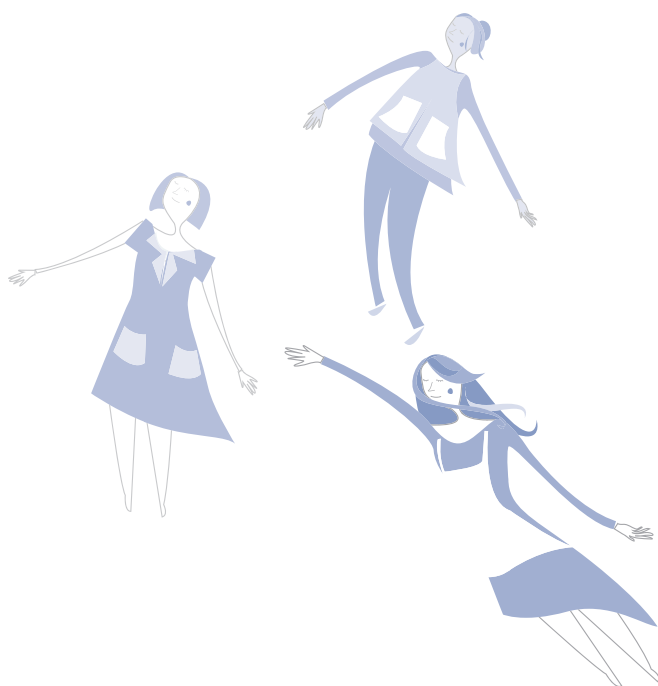
Trabajo doméstico remunerado en Paraguay

María Victoria Heikel





Trabajo doméstico remunerado en Paraguay



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2014

Primera edición 2014

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a: pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT- Proyecto “Diseño y puesta en marcha de políticas de mejoramiento de condiciones de trabajo y fortalecimiento de derechos de las trabajadoras domésticas”

Asunción, Organización Internacional del Trabajo, 2014

Trabajo doméstico remunerado en Paraguay

ISBN 978-92-2-328569-2 (impreso)

ISBN 978-92-2-328570-8 (web pdf)

Esta publicación ha sido financiada por el Gobierno de Suecia

Trabajo doméstico / trabajador doméstico / trabajadoras / condiciones de trabajo / legislación del trabajo / Paraguay

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT así como los catálogos o listas de nuevas publicaciones pueden obtenerse en Av. Dag Hammarskjöld 3177, Vitacura, Santiago de Chile, o pidiéndolas a Casilla 19.034, CP 6681962, e-mail: biblioteca@ilo.org

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/santiago

Diseño y diagramación: Loreto Barudy

Impreso en Paraguay



Índice

I.	Introducción	8
II.	Los puntos destacados en el debate teórico	9
III.	Cambios en la situación del trabajo doméstico remunerado registrados entre 2002 y 2011	11
	A. Cambios en las características socio demográficas	13
	B. Cambios en las condiciones de trabajo	22
IV.	Características específicas del trabajo doméstico remunerado en la modalidad “sin retiro”	29
	A. Características de los hogares que contratan trabajadoras domésticas “sin retiro”	30
	B. Edad de la trabajadora y cuidado de los hijos menores de 15 años de las mujeres que trabajan como trabajadoras domésticas “sin retiro”	35
	C. Conocimiento de sus derechos de las trabajadoras domésticas “sin retiro”	38
V.	Características específicas del trabajo doméstico remunerado en la modalidad “con retiro”	39
	A. Estructura familiar	39
	B. Características de sus viviendas	42
VI.	Análisis de características socio demográficas según modalidad de contrato y sexo	43
	A. Bienes duraderos	43
	B. Cédula de identidad	45
	C. Edad	45
	D. Ubicación geográfica	48
	E. Situación migratoria	49
	F. Idioma y utilización de internet	55
	G. Educación	57
VII.	Análisis de las condiciones de trabajo según modalidad de contrato y sexo	60
	A. Cobertura del seguro de salud	60
	B. Régimen de seguridad social vigente	64
	C. Jornada laboral y tiempo de descanso	66
	D. Antigüedad en la actividad y en el lugar de trabajo	69
	E. Vacaciones	71
	F. Salario	74
	G. Otras prestaciones recibidas	78
	H. Tipo de contrato	79
	I. Percepción sobre mejorar o cambiar de actividad	81
VIII.	Cambios en la legislación sobre condiciones de trabajo y seguridad social de los trabajadores y trabajadoras domésticas remuneradas	82
IX.	Conclusiones	90
X.	Recomendaciones	100
XI.	Bibliografía	108
	Anexo I: Potencialidad de la Encuesta Permanente de Hogares 2010 para captar el trabajo doméstico remunerado	110



Prólogo

En junio de 2011, representantes de organizaciones de trabajadores, empleadores y gobiernos de todo el mundo, reunidos en la 100° Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra, aprobaron el Convenio 189 (C189) sobre trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos, primera normativa que marca el compromiso internacional para avanzar en el mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo de este numeroso segmento de la fuerza laboral.

El Convenio 189 fue ratificado el 7 de mayo de 2013 por Paraguay, luego de la promulgación de la ley 4819/12 el 12 de diciembre de 2012 respecto a la ratificación de este Convenio. Paraguay se convirtió así en el cuarto país en América Latina y el Caribe en ratificar esta norma internacional.

En los últimos años el Gobierno de Paraguay adoptó y está adoptando varias iniciativas para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas. Entre ellas, cabe destacar: La extensión de la posibilidad de afiliarse al Instituto de Previsión Social (IPS) para la cobertura de salud a todas las trabajadoras domésticas del país (2009); la creación de un centro de información y atención para trabajadoras domésticas en el Vice Ministerio de Trabajo (2011); y una campaña pública de información sobre los derechos de las trabajadoras domésticas remuneradas, realizada por el Gobierno (2012).

Estas iniciativas culminaron en la ratificación del C189, la cual a su vez, impulsó la discusión amplia en relación a una propuesta de Ley que equipara los derechos de estas trabajadoras al Contrato General de Trabajo (2013), en línea con el C189, y por último, la campaña de información pública del IPS, para aumentar la cobertura del Seguro de Salud del sector (2013).

Los actores sociales paraguayos también han jugado un rol clave en este proceso. Vale destacar, entre otros, su compromiso en la promoción de la ratificación del C189 (2012); el rol activo en la discusión sobre la propuesta de Ley para el Trabajo Doméstico (2013); su participación en la elaboración de la campaña OIT-IPS para aumentar la cobertura de seguro de salud del sector y en el proceso de validación técnica del Estudio Trabajo Doméstico Remunerado en Paraguay (2013), que aquí presentamos.

Así también, la Organización Internacional del Trabajo ha brindado asistencia técnica a sus mandantes en Paraguay en el marco del proyecto de cooperación financiado por el Gobierno de Suecia, **“Diseño y puesta en marcha de políticas de mejoramiento de condiciones de trabajo y fortalecimiento de derechos de las trabajadoras domésticas”** (2012-2014), siendo su principal objetivo, fortalecer las capacidades de los actores y promover el trabajo decente para este sector.

Este proyecto se desarrolló en dos fases: En la primera, se llevaron a cabo actividades que impulsaron las discusiones que resultaron en la ratificación del C189. Luego, en



una segunda instancia, el proyecto desplegó actividades cuyo objetivo fue apoyar los esfuerzos de los mandantes tripartitos para implementar y aplicar efectivamente el Convenio. A título ilustrativo, cabe mencionar el apoyo técnico dado a la Mesa de discusión sobre el proyecto de ley de Trabajo Doméstico; la instalación y puesta en funcionamiento de la Mesa Bipartita (trabajadores y empleadores) que elaboró una propuesta consensuada para un curso de formación profesional de trabajo doméstico remunerado; y el apoyo técnico a la elaboración de una campaña de información pública en conjunto con IPS.

El estudio que presentamos, tiene por objetivo analizar la información acerca de la calidad de empleo de este segmento de trabajadoras, sus condiciones de trabajo, la cobertura de seguridad social y sus principales tendencias en los últimos años. Para tal efecto, se tomó la información estadística oficial (EPH 2002, 2010 y 2011) lo que muestra un panorama actualizado sobre la situación socio-laboral de este sector. Las recomendaciones que se derivan del análisis se dirigen a todos los sectores; las organizaciones de trabajadores y de empleadores; las instituciones gubernamentales; el ámbito legislativo y el ámbito de generación de información y conocimiento con el fin de entregar recomendaciones de políticas públicas destinadas a la efectiva implementación de este Convenio en Paraguay.

Queremos expresar nuestro reconocimiento a los equipos de la OIT en la sede y en el terreno que han llevado a cabo las actividades de cooperación; a las organizaciones de trabajadores, en especial a: la Central Unitaria de Trabajadores-Auténtica (CUT A), la Central Nacional de Trabajadores (CNT), el Sindicato de Trabajadoras Domésticas de Itapúa, el Sindicato de Trabajadoras Domésticas de Paraguay, y la Asociación de Empleadas del Servicio Doméstico; a las organizaciones de empleadores: la Federación de la Producción, la Industria y el Comercio (FEPRINCO), la Asociación Paraguaya de Empresarias, Ejecutivas y Profesionales (APEP), la Unión Industrial Paraguaya (UIP) y la Liga de Amas de Casa por su compromiso y participación activa en este proceso.

Agradecemos también a Ernesto Abdala, Punto Focal de la OIT en Paraguay, quien estuvo apoyando la coordinación a nivel local y las consultoras de la OIT: Cecilia Sjöberg, quien coordinó la implementación del proyecto y María Victoria Heikel, quien elaboró este estudio. Finalmente un agradecimiento especial al Gobierno Sueco, quien financió este proyecto de cooperación.

Guillermo Miranda

Director

Equipo de Trabajo Decente y
Oficina de Países de la OIT
para el Cono Sur de América Latina

Guillermo Sosa

Ministro

Ministerio de Trabajo, Empleo y
Seguridad Social



I. Introducción

El trabajo doméstico remunerado ha cobrado visibilidad en el Paraguay simultáneamente con el proceso de adopción del Convenio (núm.189) de la OIT sobre trabajo decente para trabajadores y trabajadoras domésticas (2009-2011) y como respuesta, desde organizaciones de trabajadoras y no gubernamentales, a las Recomendaciones del Comité PIDESC (2007) y del Comité de Expertas de la CEDAW (2011) dirigidas al Gobierno de la República del Paraguay¹.

Desde el Sector Gubernamental, a través de Programa Conjunto de Oportunidades (2008-2012) se elaboraron propuestas para la recolección de información estadística específica y para formación profesional; se realizó un estudio sobre las características y condiciones del trabajo doméstico en Paraguay; se creó el primer Centro de Atención a Trabajadoras Domésticas (dependiente del Vice Ministerio del Trabajo) y se promovió la extensión de la cobertura del seguro social de salud.

Una vez aprobado el Convenio (núm.189) en la 100^a Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, Junio 2011) desde el Proyecto “Diseño y puesta en marcha de políticas de mejoramiento de las condiciones de trabajo y fortalecimiento de derechos de trabajadoras domésticas remuneradas” de la Oficina para el Cono Sur de Santiago de Chile, se impulsó la realización de este estudio, profundizando el análisis de la calidad del empleo, las condiciones de trabajo de las trabajadoras y los trabajadores domésticos, y de las principales tendencias registradas en la última década en comparación con otras categorías de ocupación. La dimensión cuantitativa del estudio se realizó en base a información estadística oficial (EPH 2002, 2010 y 2011) y sus conclusiones fueron validadas desde la percepción de las trabajadoras y las empleadoras.

Como la finalidad última de este estudio es contribuir a la definición de políticas públicas para la efectiva implementación del Convenio (núm.189) de la OIT en el Paraguay, también se analizaron los avances recientes en la normativa laboral (considerada uno de los principales obstáculos para elevar el estándar de trabajo decente para esta ocupación), y en el acceso y cobertura del seguro social.

Las recomendaciones que se derivan del análisis tienen que ver con el ámbito organizativo: empresarial, de amas de casa y sindical; el ámbito institucional: Centro de Atención de trabajadoras domésticas, Dirección de Inspección y Vigilancia de la Dirección General, Instituto de Previsión Social y Sistema Nacional de Formación Técnica y Laboral; el ámbito Legislativo: Parlamento, y el ámbito de generación

1. Observaciones del Comité por el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC) E/C.12/PRY/CO/3 del 22 de Noviembre de 2007, prrf.15, y Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer CEDAW/C/PRY/CO/6 de Noviembre de 2011, prrf. 28 y 29.



de información y conocimiento: Dirección General de Estadísticas Encuestas y Centros, e institutos de investigación social. Una política integral para la promoción de trabajo decente para trabajadores y trabajadoras domésticas, invisibilizado por tanto tiempo, requerirá de acciones concretas en todos estos ámbitos.

II. Puntos destacados en el debate teórico

Los cambios que se están produciendo en el trabajo doméstico remunerado (TDR) tienen que ver con transformaciones en el mercado de trabajo (inserción económica de las mujeres) y en la sociedad (familias nucleares y mono parentales). Para su comprensión son relevantes los avances conceptuales propuestos desde la teoría de género que cuestiona y replantea los conceptos de trabajo productivo y reproductivo, los roles de género en la familia, la división sexual del trabajo, y sus implicancias en las oportunidades de generación de ingresos propios para las mujeres. En la realidad cotidiana, aún existen dificultades en la valoración del TDR como actividad productiva, está reconocido solo parcialmente en la legislación y en las estadísticas oficiales, no logra ser incluido entre las principales reivindicaciones del movimiento sindical y tiene un escaso abordaje en la producción académica sobre los temas de empleo. El hecho de que sea realizado por mujeres de sectores populares aumenta su desvalorización. Desde la OIT se ha dado un paso importante al adoptar el Convenio (núm.189) que establece estándares mínimos de trabajo decente para las TDR.

Al analizar el comportamiento del TDR junto con otras categorías de ocupación en las que es importante la presencia de mujeres (como el trabajo por cuenta propia y el trabajo asalariado en el sector privado) se puede concluir que para mejorar las condiciones de trabajo de las TDR (salario, duración de la jornada y seguridad social, especialmente) existen mayores resistencias.

Las condiciones de trabajo de las TDR no dependen exclusivamente de relaciones de mercado ni del dinamismo de la economía, sino que están fuertemente influenciadas por otros factores (culturales y de género) como la naturalización del trabajo femenino (capacidades y responsabilidades innatas en las mujeres para realizarlo) y la invisibilidad de su aporte a la economía (trabajo reproductivo). El salario es el mejor indicador de reconocimiento del valor económico de esta ocupación, y junto con la duración de la jornada laboral y el disfrute de otros



beneficios del trabajo (como el seguro social, las vacaciones y el aguinaldo²) muestra el estándar de trabajo decente que la sociedad y el Estado asignan al trabajo doméstico remunerado.

El TDR es un trabajo realizado principalmente por mujeres, por delegación de responsabilidades de otras mujeres, en el ámbito de lo reproductivo. Esto determina las características de naturalización y desvalorización del producto del trabajo que es “para el consumo familiar”. El peso que tienen los factores culturales y de género en la percepción del TDR encubre otras dimensiones relevantes, como por ejemplo el tiempo que las TDR liberan a otras mujeres para que puedan utilizarlo en actividades consideradas como “productivas”, generadoras de ingresos; o de ocio, generadoras de bienestar. Estos productos del TDR quedan invisibilizados por la combinación de relaciones laborales basadas en la ecuación capital/trabajo, y relaciones sociales de género basadas en una división sexual del trabajo donde lo reproductivo no tiene valor de mercado. La consecuencia de esta percepción es la mayor segregación laboral y el más bajo estándar de trabajo decente de esta categoría de ocupación.

Aunque el TDR contribuye de manera directa a mejorar la inserción económica de otras mujeres, de manera indirecta también alivia la presión que los hombres sienten ante la necesidad de aumentar su participación en las tareas domésticas. Para ambos (mujeres y hombres) la presencia del TDR es un elemento necesario para conciliar la vida económica y familiar. Para la trabajadora el efecto es contrario, puesto que se hace a expensas de su realización personal (tienen menos hijos, parejas menos estables y baja participación comunitaria). Este es un problema de exclusión social que generalmente no se incluye cuando se analizan las consecuencias de sus condiciones laborales.

La delegación del trabajo reproductivo y del cuidado de la familia es tanto más imprescindible cuanto menos es la alternancia de roles entre hombres y mujeres en el hogar y menor es la oferta de servicios de cuidado de parte del Estado u organizaciones privadas económicamente accesibles. En hogares de familias mono parentales (ausencia uno de los cónyuges) el acceso a servicios de cuidado es mucho más importante. Esta disponibilidad también tiene importancia en la cadena de delegaciones que se produce entre mujeres que requieren de otras mujeres para el cuidado de sus hijos cuando trabajan fuera de sus casas: la asalariada necesita de la TDR y la TDR de otra mujer que cumple un papel similar pero en un eslabón más abajo en términos de segregación y precarización del empleo. El papel que cumple el Estado (nacional y local) como actor con responsabilidad para garantizar

2. El aguinaldo es el décimo tercer sueldo que recibe todo trabajador en relación de dependencia. Se trata de una remuneración anual complementaria que equivale a la doceava parte de las remuneraciones devengadas durante el año calendario a favor del trabajador en todo concepto (salarios, horas extraordinarias, comisiones, u otras). Artículo 243 del Código del Trabajo.



un nivel mínimo de bienestar familiar interviniendo en el trabajo de cuidado que se realiza en los hogares, también debe ser considerado en el análisis del trabajo doméstico (remunerado y no remunerado).

La combinación del TDR con las tareas de cuidado (que implican relaciones de tipo emocionales) y, en la modalidad de contrato sin retiro, la residencia en el hogar del empleador (convivencia) también influyen en la percepción del trabajo, en su valoración económica y en las dificultades que tienen las trabajadoras para constituirse en un sujeto económico. La desvalorización de la trabajadora como sujeto económico tiene a su vez, efectos en el reconocimiento de sus derechos laborales tanto de parte de ella como de sus empleadoras (Valenzuela, 2009 págs. 13 a 17).

III. Cambios en la situación del trabajo doméstico remunerado registrados entre 2002 y 2011

La actividad económica femenina se incrementó entre el 2002³ (45.8%) y el 2011 (48.9%). El aumento fue más importante en el sector rural (40.3% a 45.2%) que en el urbano (49.3% a 51.2%). La mayor participación económica de las mujeres rurales se explica en primer lugar, por una mayor visibilidad en las estadísticas nacionales del trabajo productivo de las mujeres campesinas y en segundo lugar, por la gradual expansión de actividades económicas del sector terciario (comercio y servicios principalmente). Entre los servicios, uno de los que ha aumentado en el período estudiado (aun cuando su representación es baja) es el trabajo doméstico remunerado.

El trabajo doméstico remunerado es la tercera ocupación para las mujeres después del trabajo por cuenta propia (TPCP) y el empleo en el sector privado (empleadas u obreras)⁴. Si se hace la desagregación por área geográfica, el TDR sigue siendo

3. Las tasas de actividad para el 2002 calculadas en base al Censo Nacional de Población y Viviendas difieren de las que muestra la EPH 2002. Según el CENPV son: Total mujeres: 35.0%, Urbanas: 45.0% y Rurales: 18.8% (Serafini, 2005, pág. 23). Aunque no cambia el sentido de la interpretación, las diferencias en el período resultan mucho más pronunciadas.

4. En "Otras ocupaciones" se incluyen el empleo público, el trabajo familiar no remunerado y empleadoras/patronas, que por separado no superan en magnitud a las tres categorías seleccionadas, con excepción del trabajo familiar no remunerado que reúne alrededor del 18% de las mujeres rurales. Aun así, esta categoría no fue seleccionada porque este trabajo no se basa en la relación "trabajador/empleador" sino que es de otro tipo.

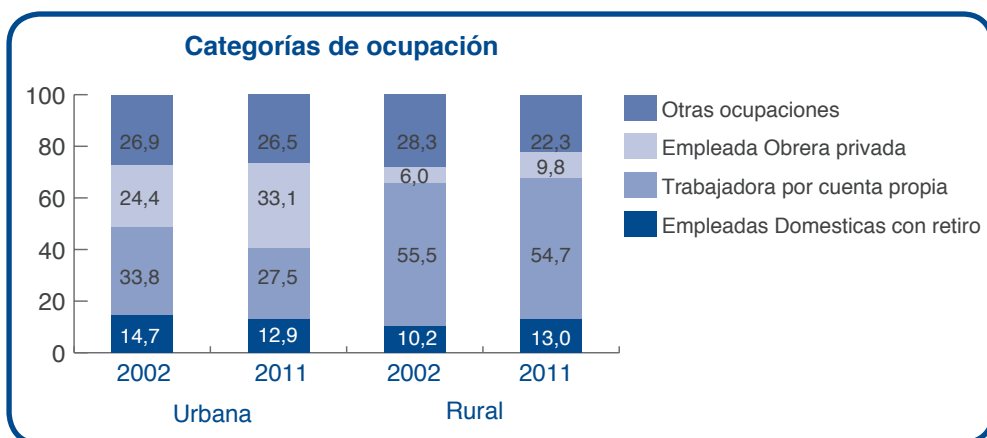


la tercera ocupación en el área urbana, pero es la segunda en el área rural (más importante que la categoría de empleadas/obreras del sector privado)⁵. Este orden de relación no se altera durante el período estudiado.

Se ha afirmado que en el Paraguay la prelación entre el ciclo de vida de las mujeres (nivel de fecundidad por edad) y la tasa de actividad económica no es la típica – porque no disminuye la actividad económica en edades reproductivas-, debido a que ellas se insertan mayoritariamente en el trabajo por cuenta propia que es más flexible para compatibilizar las responsabilidades familiares y el trabajo de cuidado con la generación de ingresos (Serafini, 2005 pág. 25). Si bien esta afirmación es válida para las trabajadoras por cuenta propia, no se aplica a las trabajadoras domésticas remuneradas ya que, como se verá más adelante, aunque mantienen una alta tasa de participación aún en edades reproductivas están insertas en un empleo mucho menos flexible (jornadas de trabajo de muchas horas en la casa del empleador e incluso residencia de varios días a la semana en dicha casa). La permanencia en la actividad se logra a expensa de un número de hijos mucho menor que las demás trabajadoras (ver sección IV.B).

Gráfico 1

Mujeres ocupadas según categorías de ocupación seleccionadas por área de residencia. Años 2002 y 2011 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2002 y EPH 2011

En el año 2002, la categoría de empleadas domésticas (con retiro) reunía a 108.432 mujeres y en el 2011 a 157.269. Aunque el crecimiento vegetativo es importante, en la estructura ocupacional su posición no varió (13%) y sigue siendo la tercera

5. Recuérdese que en este análisis no se incluye el trabajo familiar no remunerado



ocupación para las mujeres⁶. Donde sí se puede apreciar variaciones es entre las áreas de residencia, porque disminuye en importancia en el área urbana y aumenta en el área rural. El trabajo por cuenta propia (TPCP) también disminuye (sin abandonar la primera posición) en el área urbana donde se reduce en 7 puntos porcentuales. Estos efectos están asociados al incremento en importancia de las empleadas/obreras del sector privado que en el área urbana pasan a ocupar la primera posición con respecto a una mayor absorción de fuerza de trabajo femenina.

En el área rural, la proporción de TPCP se mantiene, el empleo doméstico remunerado aumenta y la categoría de empleadas/obreras del sector privado también. Esto se debe, al mayor dinamismo económico ya mencionado y a una disminución de las “otras ocupaciones” donde se incluye el trabajo familiar no remunerado⁷.

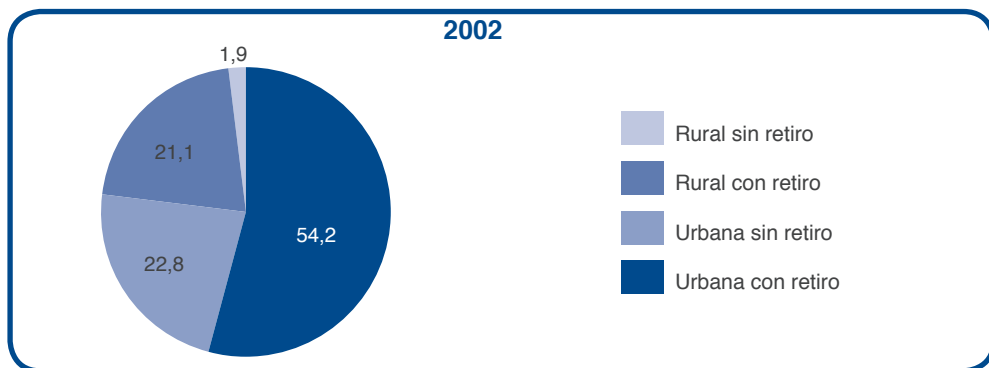
A. Cambios en las características socio demográficas

Aumentan los contratos con retiro

En el total de trabajadores y trabajadoras domésticas, entre 2002 y 2011, se puede notar como principal cambio el aumento de la modalidad de contrato con retiro en las mujeres (en desmedro del contrato sin retiro) y el aumento de hombres en esta categoría, incluyendo unos (pocos) casos en la modalidad de contrato sin retiro.

Gráfico 2.a

Trabajadoras domésticas remuneradas según modalidad de contrato por área de residencia. Año 2002 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2002

(*) Los porcentajes están calculados sobre el total de TDR para cada año.

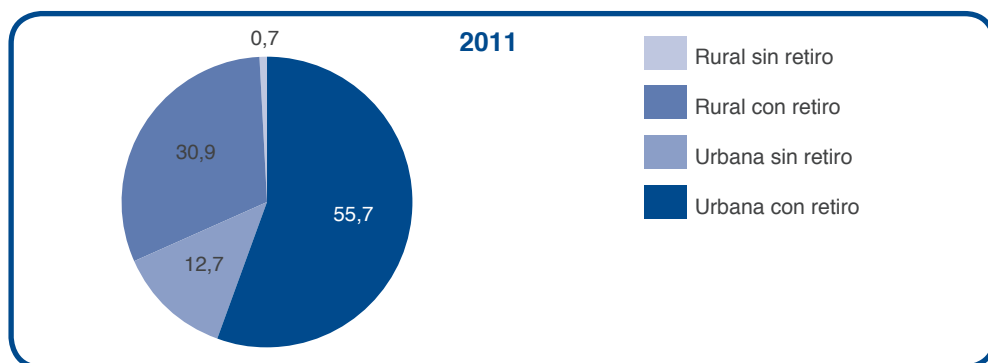
6. En esta sección, por razones metodológicas que tienen que ver con la comparación entre diferentes categorías de ocupación, se están analizando los datos para TDR con retiro. Las proporciones para el total de TDR (en ambas modalidades de contrato) son: Total: 14.9%, área urbana: 15.8% y área rural: 13.3%. La variación para el total de TDR (en ambas modalidades de contrato) para el período 2002 – 2011 es de 17.4% a 14.9%.

7. Aun cuando en este estudio no se hace el análisis de la categoría “trabajo familiar no remunerado” se puede proponer que una de las actividades que disminuye en el sector rural es justamente esta, y que su importancia se desplaza tanto hacia el trabajo doméstico remunerado como a empleadas y obreras rurales del sector privado.



Gráfico 2.b

Trabajadoras domésticas remuneradas según modalidad de contrato por área de residencia. Año 2011 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2011

(*) Los porcentajes están calculados sobre el total de TDR para cada año.

Aumenta el trabajo doméstico remunerado en el interior del país y en el área rural

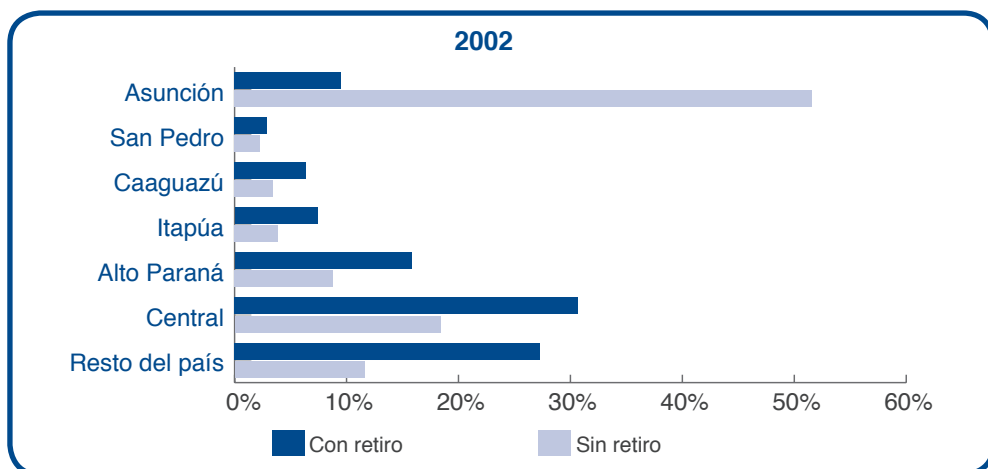
En el 2002 el TDR se concentraba en el área urbana y en la modalidad de contrato con retiro; en segundo lugar se encontraban las trabajadoras urbanas en la modalidad sin retiro y las rurales con retiro (en proporciones similares), y en tercer lugar (muy distante) se encontraba un pequeño grupo de trabajadoras sin retiro del área rural. Con el transcurso del tiempo lo que se puede ver es el crecimiento de esta categoría de ocupación en el área rural (2002: 23.0%, 2011: 31.5%) y en la modalidad de contrato con retiro (2002: 75.3%, 2011: 86.6%). En ambos casos la variación es de alrededor de 1 punto porcentual por año.

En el 2002 los Departamentos con mayor demanda de mano de obra femenina para el trabajo doméstico remunerado en la modalidad de contrato con retiro eran Central, Asunción y Alto Paraná (en ese orden). Para el trabajo sin retiro la mayor demanda estaba concentrada en Asunción, y sólo secundariamente en los otros dos Departamentos.



Gráfico 3.a

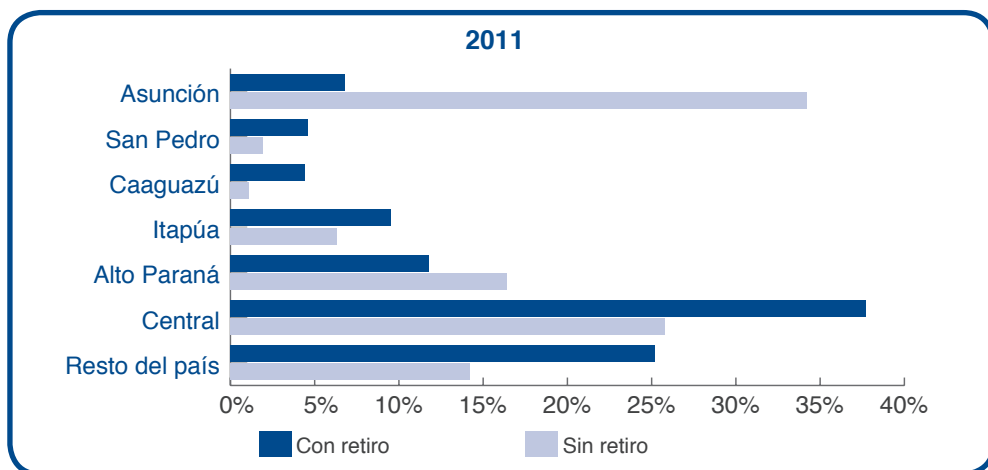
Trabajadoras domésticas remuneradas según Departamento de residencia por modalidad de contrato. Año 2002 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2002

Gráfico 3.b

Trabajadoras domésticas remuneradas según Departamento de residencia por modalidad de contrato. Año 2011 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2011



En el 2011 el aumento de la demanda de TDR con retiro hace que otros Departamentos cobren importancia, como el de Itapúa. La diferencia que introduce el hecho que la demanda no se concentre solo en la ciudad capital es que ya no son necesarios traslados muy grandes (migración) para obtener un trabajo remunerado. Esto también influye en el aumento de la oferta de parte de las trabajadoras. Para las que trabajan sin retiro, el lugar de residencia más importante sigue siendo Asunción, pero la concentración disminuye aumentando esta categoría de empleo en el interior del país (Central y Alto Paraná, principalmente).

Las TDR remuneradas mantienen la proporción de migrantes durante el período, lo cual se explica porque se trata de migrantes de toda la vida que probablemente han cambiado de lugar de residencia al inicio de su vida laboral y permanecen en la misma actividad⁸. Con los cambios ocurridos en la absorción de mano de obra femenina en el interior del país para otras categorías de ocupación, el TDR pasa a ser en el 2011 la categoría que tiene la mayor proporción de migrantes.

En el área urbana el trabajo doméstico remunerado es realizado por mujeres adultas, pobres y jefas de hogar

La posición que tienen las TDR en la estructura familiar (relación de parentesco) también ha variado con el tiempo. En efecto, al final del período (2011) en el grupo de TDR urbanas se puede ver que quienes están en la posición de hijas u otras parientes disminuyen su participación, aumentan las cónyuges, y especialmente las mujeres jefas de hogar. Esta variación tiene que ver con dos factores: en primer lugar, con las mayores oportunidades educativas que tienen las mujeres jóvenes al final del período y, en segundo lugar, con el aumento de la jefatura de hogar femenina⁹ en la población pobre principalmente.

En el área rural dos o más generaciones de la misma familia se emplean en el trabajo domestico

En el área rural, aun cuando las jefas de hogar también han aumentado su participación en la categoría de TDR, esto es menos importante que el incremento de otras parientes, que incluye principalmente a nietas. Así, se está en presencia de un proceso que combina por una parte, hogares donde las hijas demoran su inserción en el mercado de trabajo (como TDR) porque permanecen más tiempo en la educación, y otros donde más de una mujer de la familia está empleada como TDR, incluyendo dos o más generaciones en el mismo hogar que realizan la misma

8. En la Sección VII.D puede verse que si bien estas trabajadoras no tienen mucha permanencia en un mismo lugar de trabajo, sin embargo sí tienen antigüedad en la misma ocupación.

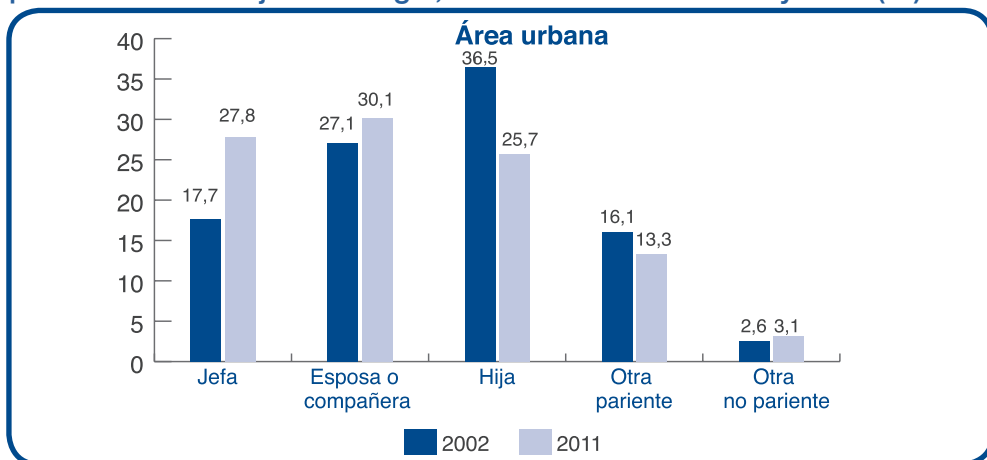
9. La jefatura de hogar femenina ha ido en aumento especialmente en los últimos años, pasando de un 20% de hogares en 1995, a 28% en 2008 y 30.9% en 2011 (EPH). Este fenómeno afecta más a mujeres urbanas (33.6%) que rurales (26.3%) (EPH, 2011).



ocupación. Este modelo familiar de TDR está asociado a familias más pobres y con menores oportunidades de romper el círculo de la pobreza; que se mantiene porque la forma de contratación y búsqueda de empleo en esta categoría se basa principalmente en relaciones de confianza (ver B. en esta misma sección).

Gráfico 4.a

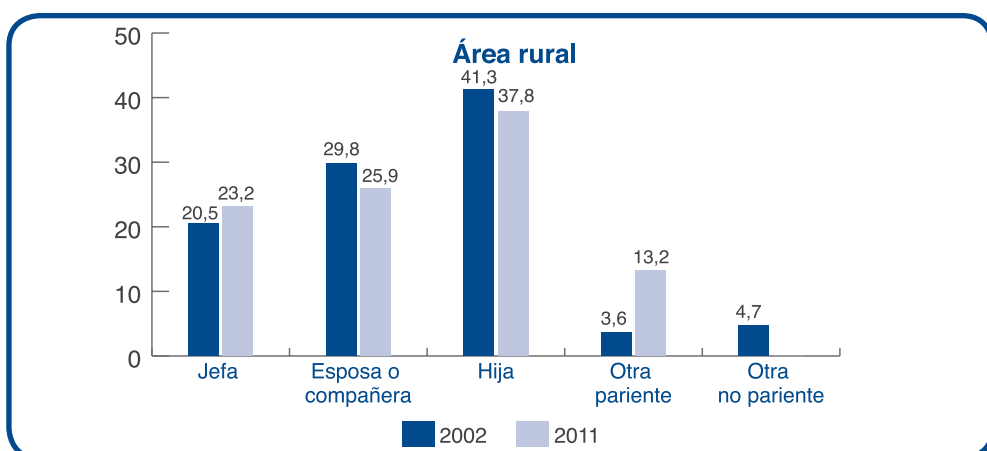
Trabajadoras domésticas remuneradas (con retiro) según relación de parentesco con el jefe de hogar, área urbana. Años 2002 y 2011 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2002 y EPH 2011

Gráfico 4.b

Trabajadoras domésticas remuneradas (con retiro) según relación de parentesco con el jefe de hogar, área rural. Años 2002 y 2011 (%)



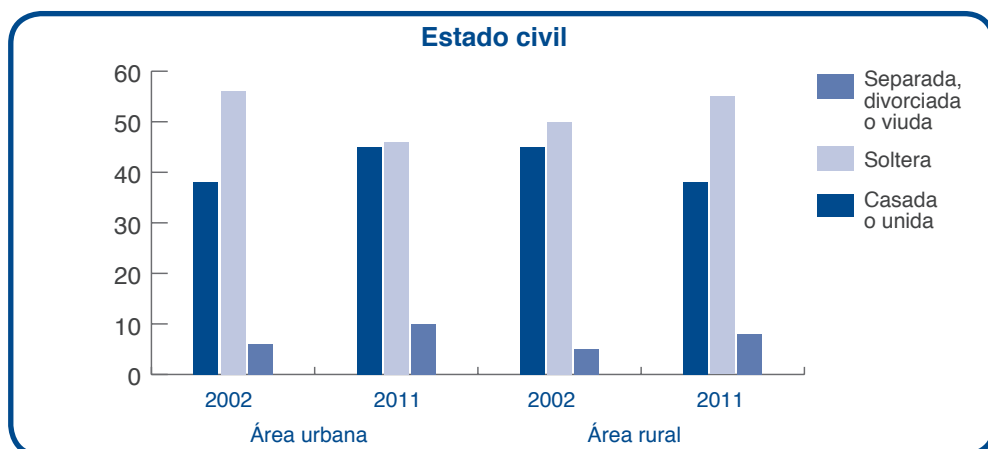
Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2002 y EPH 2011



En el período 2002 – 2011, del mismo modo que disminuyen las hijas entre las TDR urbanas, también disminuyen las mujeres solteras (10 puntos porcentuales). Esto está indicando mejores oportunidades para las mujeres jóvenes, en los últimos años, tanto con respecto a la educación como con respecto al empleo. Una vez que se contrae la oferta desde las mujeres jóvenes aumenta la de mujeres casadas y, aunque son menos, se duplica en separadas o divorciadas. En el área rural el comportamiento es diferente: el TDR sigue siendo una ocupación de mujeres solteras, más que de casadas o separadas, tal como era en el área urbana 9 años antes.

Gráfico 5

Trabajadoras domésticas remuneradas (con retiro) según estado civil por área de residencia. Años 2002 y 2011 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2002 y EPH 2011

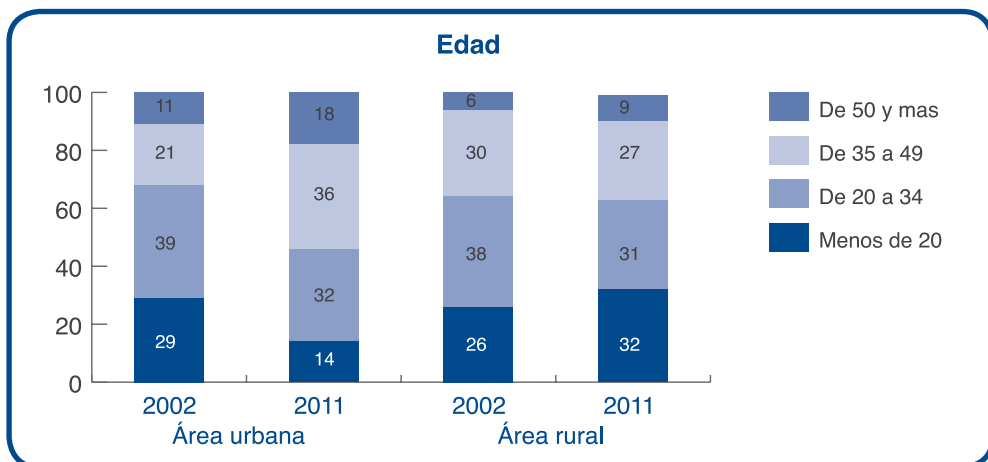
El trabajo doméstico remunerado sigue siendo la forma de obtener ingresos monetarios para las jóvenes rurales

Lo que se ha visto con respecto a las mejores oportunidades para mujeres jóvenes de áreas urbanas se confirma en la distribución por edad de las TDR, donde las que tienen menos de 20 años disminuyen de 29% en 2002 a 14% en 2011. También disminuye el grupo de menores de 34 años, quedando esta ocupación con mayor concentración de trabajadoras en 35 años y más. Como se verá más adelante, aunque es posible afirmar que el TDR es la “puerta de entrada” al mercado laboral para las mujeres pobres, esto no significa que después puedan cambiar de actividad ya que en más de la mitad de los casos las trabajadoras llevan 4 o más años en la misma actividad (ver nuevamente Sección VII.D). Este hecho contribuye al envejecimiento en la distribución por edad de este sector de trabajadoras.



Gráfico 6

Trabajadoras domésticas remuneradas (con retiro) según grupos de edad por área de residencia. Años 2002 y 2011 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2002 y EPH 2011

En el área rural el comportamiento por edad (igual que la posición en la familia y el estado civil) es diferente al del área urbana, siendo el TDR, aún en el 2011, una posibilidad de encontrar empleo remunerado para las mujeres más jóvenes.

Cuadro 1

Mujeres ocupadas según grupos de edad por categoría ocupacional, área urbana. Años 2002 y 2011 (%)

Grupos de edad	Área urbana							
	TDR (con retiro)		TPCP		Empleada obrera Privada		Total *	
	2002	2011	2002	2011	2002	2011	2002	2011
Menos de 20	29.5	13.9	3.9	1.3	9.8	10.5	12.8	8.3
De 20 a 34	38.9	32.2	27.2	22.5	59.3	61.0	40.7	40.3
De 35 a 49	21.1	35.6	38.5	36.4	22.5	20.0	30.2	31.2
De 50 y mas	10.6	18.2	30.4	39.8	8.5	8.5	16.4	20.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2002 y EPH 2011

(*) En el total se incluye también las otras categorías de ocupación



El envejecimiento de la distribución por edad de las TDR urbanas en el período 2002 – 2011 es coherente con otras transformaciones que están ocurriendo en el mercado de trabajo con respecto a las mujeres. Existe por un lado, la tendencia hacia una mayor formalización de la actividad laboral por el crecimiento de la categoría de empleadas/obreras del sector privado y por otro, una mayor demanda de mujeres jóvenes desde estas ocupaciones. En el 2011, 71.5% de las empleadas/obreras privadas tiene menos de 34 años, frente a un 46.1% de TDR y 23.8% de TPCP en las mismas edades.

Cuadro 2

Mujeres ocupadas según grupos de edad por categoría ocupacional, área rural. Años 2002 y 2011 (%)

Grupos de edad	Área urbana							
	TDR (con retiro)		TPCP		Empleada obrero Privada		Total *	
	2002	2011	2002	2011	2002	2011	2002	2011
Menos de 20	26.3	32.3	4.4	4.7	32.4	14.6	19.3	15.3
De 20 a 34	38.2	31.1	28.3	20.1	36.4	59.5	31.1	27.7
De 35 a 49	30.0	27.2	34.2	37.7	24.4	20.0	28.3	32.4
De 50 y mas	5.5	9.5	33.1	37.5	6.8	5.8	21.2	24.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2002 y EPH 2011

(*) En el total se incluye también las otras categorías de ocupación

En el total de mujeres ocupadas no hay variaciones significativas durante las edades reproductivas (entre 20 y 49 años). Las diferencias están en la disminución de las mujeres ocupadas con menos de 20 años (que disminuyen) y con más de 50 (que aumentan). En las categorías de TDR y TPCP quedan las mujeres con más edad que tienen menos oportunidades de formación y/o reconversión laboral.

En el área rural también se observa una tendencia al envejecimiento de la distribución por edad: mientras en el 2002 el 50.4% de las mujeres ocupadas tiene 34 años o menos, en el 2011 este grupo de edad reúne al 43.0%. Sin embargo, aún persiste un porcentaje importante de mujeres jóvenes ocupadas (casi el doble que en el área urbana). En el TDR la relación entre jóvenes del área rural y jóvenes del área urbana es un poco más del doble. Estas son jóvenes con menos oportunidades de escolarización y, en consecuencia, de inserción laboral en otras categorías de ocupación. De hecho es el TDR la única categoría donde aumenta el empleo de



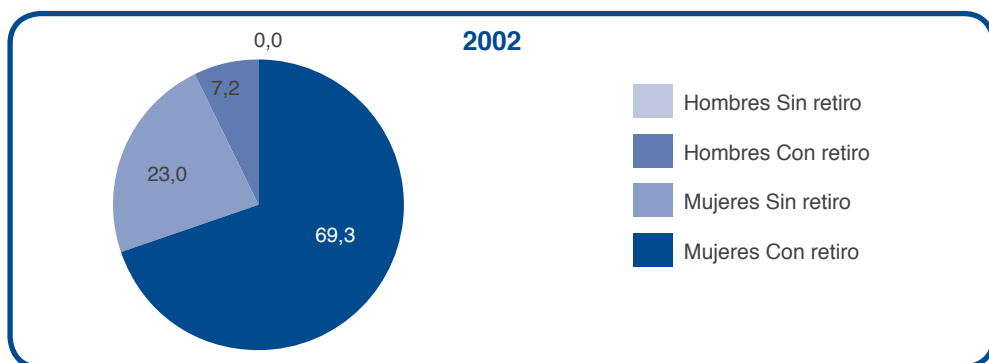
mujeres jóvenes rurales en el período. Las TPCP siguen siendo la categoría que da oportunidades de generación de ingresos a las mujeres de más edad mientras que las empleadas/obreras se concentran fuertemente entre los 20 y 34 años (más de la mitad).

Aumentan los hombres en el trabajo doméstico remunerado

Otro cambio importante es la gradual incorporación de los hombres a esta categoría de empleo, que pasa de 7.2% en el 2002 a 8.6% en el 2011. Su incorporación se da principalmente en la modalidad de contrato con retiro y tiene condiciones de empleo diferentes a las de las mujeres (ver Sección VI y VII).

Gráfico 7.a

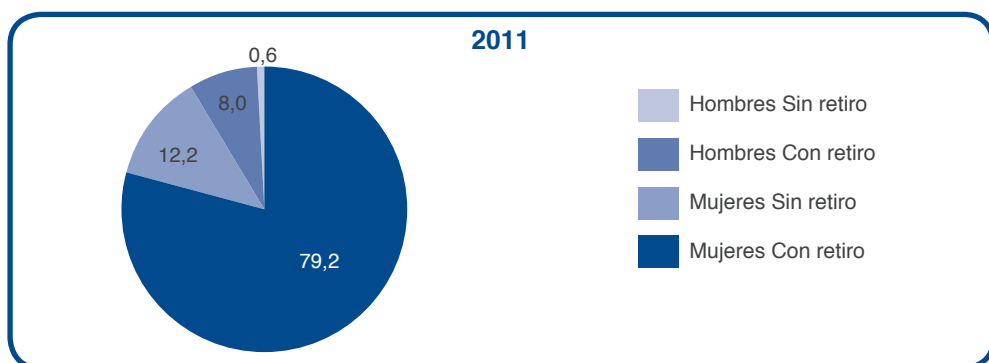
Trabajadores y trabajadoras domésticas remuneradas según modalidad de contrato por sexo. Año 2002 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2002

Gráfico 7.b

Trabajadores y trabajadoras domésticas remuneradas según modalidad de contrato por sexo. Año 2011 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2011



B. Cambios en las condiciones de trabajo

Persisten obstáculos para la equiparación salarial, de la jornada laboral y del acceso a la seguridad social, con los demás trabajadores en relación de dependencia

La característica principal del trabajo doméstico remunerado está en que es realizado mayoritariamente por mujeres, por delegación de responsabilidades familiares culturalmente asignadas a otras mujeres. Por esta razón, sus condiciones de trabajo no dependen exclusivamente de relaciones de mercado ni del dinamismo de la economía, sino que están fuertemente influenciadas por otros factores como la naturalización del trabajo femenino (capacidades y responsabilidades innatas) y la invisibilidad de su aporte a la economía (trabajo reproductivo). El salario es el mejor indicador de reconocimiento del valor económico de esta ocupación, y junto con la duración de la jornada laboral y el disfrute de otros beneficios del trabajo (como el seguro social, las vacaciones y el aguinaldo) muestra el estándar de trabajo decente que la sociedad y el Estado asignan al trabajo doméstico remunerado.¹⁰ Como podrá verse más adelante, mientras que algunos de los beneficios laborales de las TDR se ampliaron por Ley (seguro de salud, protección a la maternidad, vacaciones y aguinaldo); el salario, la duración de la jornada laboral y el derecho a la jubilación, aún están jurídicamente discriminados con respecto a las otras categorías de trabajadores en relación de dependencia (ver Sección VIII). Como en este estudio se ha hecho el esfuerzo por contextualizar el comportamiento del TDR en el conjunto de las ocupaciones femeninas, teniendo en cuenta la evolución del mercado de trabajo en general, para evitar asignar a una sola ocupación problemas que son generales, es posible afirmar que para las TDR existen mayores resistencias para mejorar las condiciones de salario, jubilación y desocupación. Dichas resistencias, aunque producen efectos económicos tienen origen en factores de otra naturaleza (culturales y de género).

Según el Código del Trabajo la retribución en dinero para los y las trabajadoras domésticas no podrá ser inferior al 40% del mínimo establecido para actividades diversas no especificadas de la zona del país donde preste el servicio (Art. 151). Este porcentaje se establece entendiendo que a la retribución en dinero se le agregan otras prestaciones como alimentos y, para quienes presten servicios sin retiro, habitación (Art. 152). En el período 2002 – 2011, la variación promedio del monto percibido en dinero por las TDR fue del 44% al 46% del Salario Mínimo Vigente para Actividades Diversas no especificadas (SMVAD). El incremento se ha producido en las TDR del área rural (de 37.2% a 43.9%). En el área urbana, la

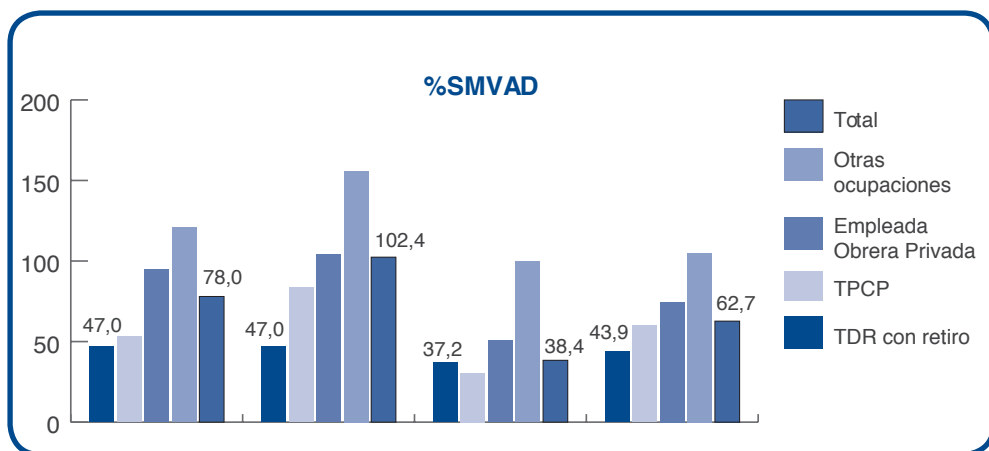
10. La idea de “Trabajo Decente” fue presentada por primera vez en la Memoria del Director General de la 87a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, 1999). Se compone de cuatro elementos: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social. El empleo abarca todas las clases de trabajo remunerado (incluso el trabajo doméstico) en relación a la posibilidad de trabajar, la remuneración (en metálico y en especie), la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales saludables (Ghai, Dharam, 2002, págs. 1 y 2).



proporción sobre el SMVAD se mantuvo en 47.0% durante los 9 años estudiados.¹¹ En todas las otras ocupaciones el nivel salarial (o de ingresos) de las mujeres ha mejorado, en concordancia con el aumento de su participación económica y del nivel de escolaridad, reduciendo las brechas salariales con respecto a los hombres.

Gráfico 8

Promedio de ingreso y proporción del SMVAD según categoría ocupacional por área de residencia. Años 2002 y 2011 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2002 y EPH 2011

Salario mínimo vigente en agosto 2002: Gs. 876.048

Salario mínimo vigente en abril 2011: Gs. 1.658.232

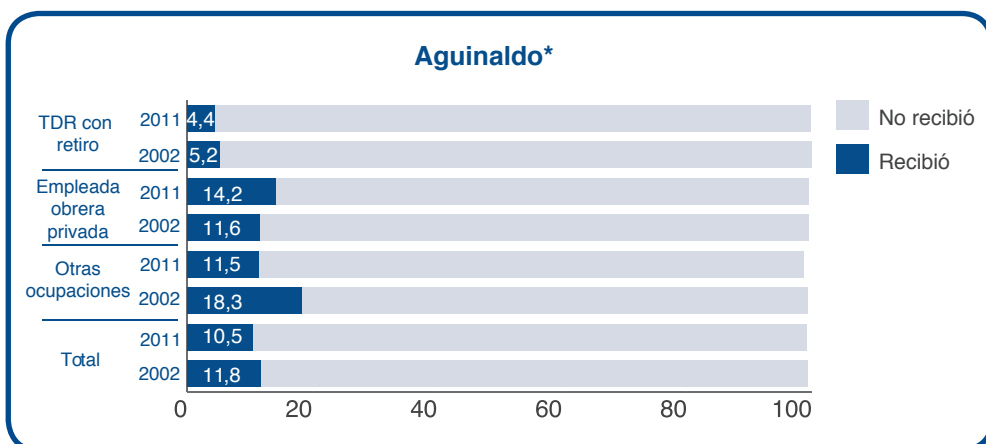
Una característica del TDR que se utiliza con frecuencia como argumento para explicar las precarias condiciones de su inserción laboral, es la informalidad. Según la información provista por la EPH es en la categoría de empleadas/obreras del sector privado donde se han producido los mayores incrementos del nivel salarial, y esto está asociado al mayor grado de formalización que tienen, con lo que podría validarse la tesis anterior. Sin embargo, cuando se observa que el salario de las TDR es inferior al ingreso que obtienen las TPCP del área urbana en el 2002 y en ambas áreas en el 2011, se hace evidente que deben existir otros factores (además de la informalidad) que están determinando el salario de las TDR. Dichos factores son los ya mencionados con respecto a la discriminación jurídica y la percepción que tiene la sociedad (trabajadoras y empleadoras) del valor del TDR.

11. Cuando se analizan las condiciones de trabajo de las TDR en el 2010, se encuentra que el promedio de ingreso equivale a un 51.8% del SMVAD (ver Sección VII.F). Para interpretar la diferencia con los datos del 2011 (46%) se debe tener en cuenta que en Julio del 2010 el SMVAD era de Gs. 1.507.483 y en Abril del 2011 fue actualizado en Gs. 1.658.232. La menor proporción que significa al final del período se debe a que el incremento real no se produce de manera inmediata al incremento establecido por el gobierno. Si se utiliza la misma base de cálculo en el 2011 la porción del salario mínimo que reciben las TDR sería del 50.7%.



Gráfico 9

Trabajadoras que han recibido algún pago extra o aguinaldo, según categoría de ocupación. Años 2002 y 2011¹² (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2002 y EPH 2011

(*) No aplica a trabajadoras por cuenta propia, trabajadoras familiares no remuneradas ni empleadoras

El pago de aguinaldo, que sí está establecido por Ley desde el año 1995¹³, contabilizado en la EPH junto con horas extra, comisiones o bonificaciones, ha logrado un cierto incremento entre los años 2002 y 2011, cercano al 1%, similar al del total de la fuerza laboral femenina. Aun así, lo importante aquí es que la proporción que lo recibe es mínima. En los talleres de validación de los resultados del estudio, las trabajadoras mencionaron que el contrato por día o por semana (jornaleras) se utiliza para evadir el pago de aguinaldo y las vacaciones.

Aunque son pocos los casos que respondieron afirmativamente a esta pregunta, y esto podría ocasionar un problema de estimación debido a la muestra con que trabaja la EPH, llama la atención la disminución del pago de aguinaldo (y otras prestaciones adicionales) en empleadas/obreras privadas que son las que están más formalizadas y que, según se ha visto, tiene un nivel salarial más alto que las demás categorías. En el total de mujeres ocupadas ha habido una leve mejoría que podría estar asociada a los contratos en el empleo público, que también aumentaron durante el período. Aun así, es evidente que el pago del aguinaldo no se cumple para la gran mayoría de las trabajadoras.

Aunque el aporte a la jubilación es muy variable de una categoría ocupacional a otra, es evidente que en el país, el acceso al seguro social también es muy bajo. Las TDR

12. Aunque en el cuestionario de la EPH 2011 los montos recibidos están separados según se trate de horas extras, comisiones o bonificaciones, por un parte, y aguinaldo por otra; en la base de datos no fue posible discriminarlos.

13. Código del Trabajo Art. 153.



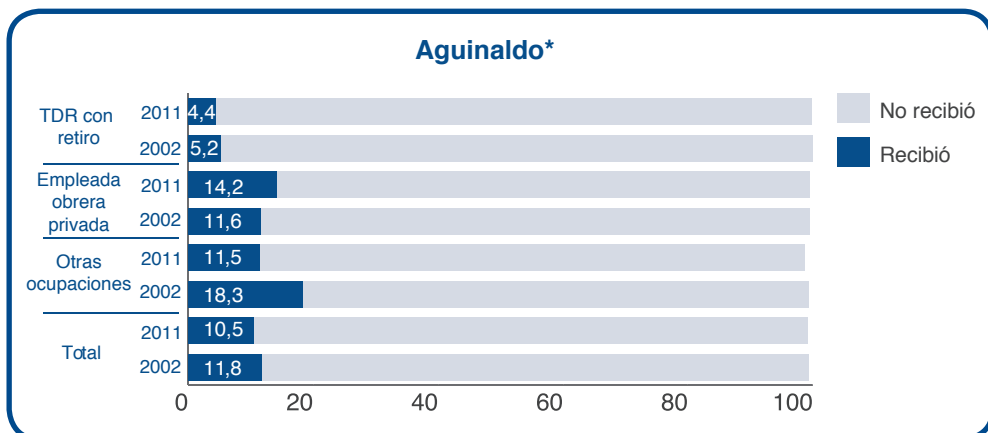
no aportan a una caja de jubilación. La Ley no prevé el aporte al sistema público del Instituto de Previsión Social (IPS) y la jubilación privada es económicamente inalcanzable para este sector de trabajadoras.¹⁴ Las TPCP están en una situación similar a las TDR.

Los aportes a la jubilación se han incrementado especialmente entre las empleadas/ obreras del sector privado que, como ya se dijo, es el sector que más dinamismo ha tenido en los últimos años en demanda de fuerza de trabajo femenina. Aun así, acceden al derecho jubilatorio solo 1 de cada 3 mujeres en dicha categoría.

En las otras ocupaciones, que también han incrementado el acceso a un sistema de jubilación, se encuentran las empleadas/obreras del sector público que incluye a funcionarias que aportan a la Caja Fiscal del Ministerio de Hacienda¹⁵ por una parte, y a empleadoras y patronas, que podrían estar aportando a un sistema de jubilación privado.

Gráfico 10

Trabajadoras que aportan a alguna caja de jubilación según categoría de ocupación. Años 2002 y 2011 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2002 y EPH 2011

14. El cambio ocurrido recientemente (2013) con respecto a la jubilación de TDR en la legislación es desarrollado en la Sección VIII.

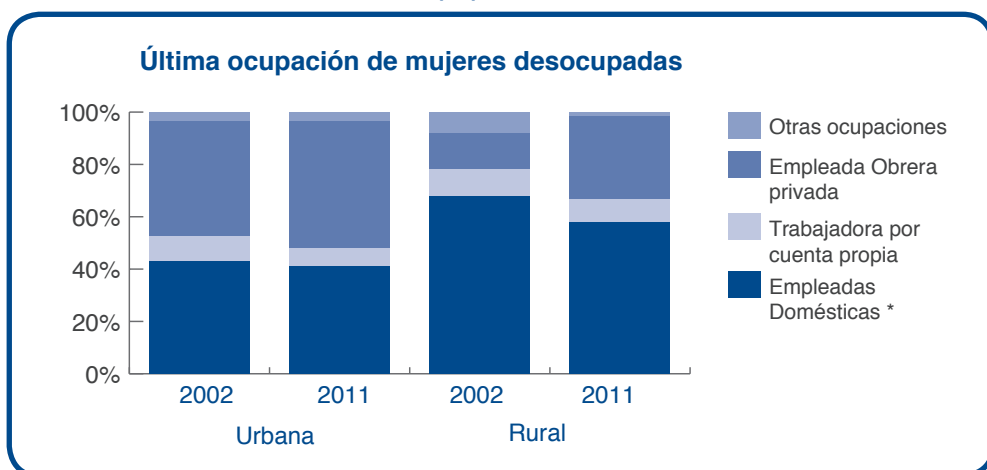
15. Las maestras del sector privado sí están incluidas en el régimen general del IPS (que incluye jubilación), sin embargo las maestras del sector público están incluidas en el régimen especial del IPS (que solo cubre el seguro de salud).



Entre las mujeres desocupadas del área urbana, las que habían trabajado como TDR o como empleadas/obreras privadas son las más numerosas y en proporciones similares se mantienen durante el período analizado. En el área rural, la proporción de mujeres desocupadas que se habían desempeñado inmediatamente antes como TDR es mucho mayor que en el área urbana, pero desciende al final del período. Esto coincide con lo anteriormente dicho con respecto a la expansión de esta categoría de empleo en el interior del país. Aun así, la categoría de TDR es la que más desocupación genera en el área rural.

Gráfico 11

Mujeres desocupadas según categoría de su última ocupación por área de residencia. Años 2002-2011 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2002 y EPH 2011

(*) Incluye el total de trabajadoras domésticas porque la pregunta no discrimina entre con y sin retiro

Si se compara la desocupación de las TDR con la misma condición entre las TPCP es evidente que el trabajo auto generado resulta mucho más estable, aunque no esté formalizado. Las TPCP tienen acceso a otros beneficios que no son laborales, como la reciente expansión del micro crédito por ejemplo, tanto en áreas urbanas como rurales.

La desocupación de empleadas/obreras privadas, si bien es alta en el área urbana, está por debajo de las TDR en el área rural (creciendo en el período).

Para retomar el trabajo, las mujeres que se habían desempeñado como TDR y lo perdieron, apelan a relaciones de confianza: consulta con amigos y parientes en primer lugar, y con su anterior empleadora, en segundo lugar. Estos son los



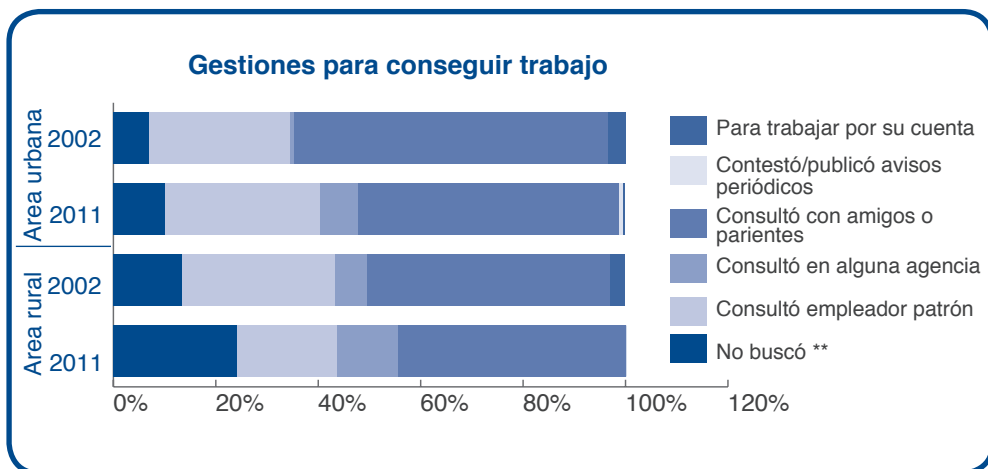
mecanismos más tradicionales para obtener un empleo y aunque permanecen tanto en el área urbana como rural, van perdiendo fuerza con el tiempo.

La consulta con agencias de empleo representa una gestión más moderna para conseguirlo y aumentan con el tiempo. La mayor proporción de este tipo de gestión en el área rural tiene relación con contrataciones para TDR en el exterior del país que han aumentado significativamente en los últimos 5 años.

Las gestiones realizadas para “trabajar por su cuenta” son muy escasas en el 2002 y no aparecen en el 2011. Esto es contradictorio con lo que se ha visto con respecto a la menor desocupación de las TPCP y los apoyos que ellas obtienen que ya fueron mencionados.

Gráfico 12

Mujeres que tuvieron como última ocupación el TDR, actualmente desempleadas según gestiones realizadas para conseguir empleo por área de residencia. Años 2002 y 2011 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2002 y EPH 2011

(*) Incluye el total de trabajadoras domésticas porque la pregunta no discrimina entre con y sin retiro

(**) Se incluyen personas que no buscaron activamente trabajo en los últimos 7 días por razones de enfermedad, mal tiempo o esperando noticias.

También existe un número importante de TDR desempleadas, especialmente en el área rural, que no buscaron activamente trabajo en los últimos 7 días por razones de enfermedad, mal tiempo o esperando noticias, que contribuye al alto porcentaje de ellas que permanece como desocupadas. De manera complementaria con esta situación se puede observar que en ambas áreas, muchas han optado por permanecer inactivas y no están haciendo gestiones para auto generar empleo, por lo que se podría pensar que no se sienten en condiciones de emprender otra



actividad económica que les permita generar ingresos. En estos grupos el nivel de escolaridad debería estar explicando una parte importante de sus limitaciones, pero también se debe considerar que tanto en el área urbana como rural, prácticamente no existen programas de formación profesional que les permitan mejorar su desempeño en el TDR o reinserirse en otras formas de trabajo. Finalmente se podría pensar que el trabajo doméstico remunerado, especialmente en el área rural, es una ocupación eventual que se realiza temporalmente¹⁶.

Cuadro 3
Mujeres que tuvieron como última ocupación el TDR según situación de desempleo o inactividad por área de residencia. Año 2002 y 2011

Ultima ocupación TDR (*)	2002				2011			
	Urbana		Rural		Urbana		Rural	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Desocupadas	29527	23.8	15094	23.8	21264	17.5	10005	11.3
Inactivas	94600	76.2	48281	76.2	100090	82.5	78572	88.7
Total	24127	100.0	63375	100.0	121354	100.0	88577	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2002 y EPH 2011
(*) Incluye el total de trabajadoras domésticas porque la pregunta no discrimina entre con y sin retiro

16. Los datos disponibles en la EPH no permiten un análisis más profundo de la historia ocupacional (incluyendo la desocupación o el paso a la inactividad) de quienes se desempeñan en el TDR, y este es un tema que debería ser mejor estudiado.



IV. Características específicas del trabajo doméstico remunerado en la modalidad “sin retiro”

Como se explica en el Anexo I sobre potencialidades de la EPH, el módulo especial para trabajo doméstico de la EPH 2010 solo fue aplicado a mujeres que trabajan como empleadas domésticas sin retiro, quienes fueron encuestadas en los hogares de sus empleadores. El total de mujeres encuestadas representa a 41.021 mujeres, que trabajan en 36.649 hogares¹⁷. Esto significa que un 2.3% del total de hogares del país contratan por lo menos 1 mujer como trabajadora doméstica en la modalidad de sin retiro. De los 36.649 hogares que contratan con la modalidad sin retiro¹⁸, 89.3% están en el área urbana.

Cuadro 4

Hogares con personal doméstico (mujeres sin retiro) según sexo del jefe de hogar y área de residencia (urbana o rural). Año 2010

Sexo del jefe de hogar	Área residencia			% Hogares que contratan	% Total de hogares
	Urbana	Rural	Total		
Hombre	21.095	2.632	23.727	64.7	71.6
Mujer	11.628	1.294	12.922	35.3	28.4
Total	32.723	3.926*	36.649	100.0	100.0

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

(*) El número de hogares rurales que contratan TDR sin retiro es menor al requerido para realizar desagregaciones por área de residencia

17. La diferencia entre mujeres y hogares se debe a que existen casos en que un hogar contrata a más de una mujer para este tipo de trabajo (en la muestra 106 hogares contratan una, 13 hogares contratan dos, y 1 hogar contrata tres).

18. La muestra total representa un total de 1.575.975 hogares.



A. Características de los hogares que contratan trabajadoras domésticas “sin retiro”

Contratan más las mujeres jefas de hogar

En los hogares que contratan TDR en la modalidad sin retiro, predominan los jefes hombres (64.7%) sobre las jefas mujeres (35.3%), sin embargo la proporción de mujeres jefas de hogar que contratan es mayor que la proporción de mujeres jefas de hogar en la población total. En los casos de jefes hombres, la situación es inversa. Esto está mostrando que cuando el hogar está a cargo de una mujer es más probable que contrate una TDR sin retiro que cuando el jefe es hombre. Los jefes hombres tienen cónyuge en un 84% de los hogares y las jefas mujeres en un 28.6%. El papel que cumple la TDR sin retiro es, en la mayoría de los casos, el de compartir las tareas domésticas y de cuidado de la familia. La necesidad de contar con esta forma de delegación del trabajo aparece como más frecuente en aquellos hogares donde la mujer es la responsable principal (jefa).

Cuadro 5
Total de hogares contratantes según tipo de hogar. Año 2010

Tipo de hogar	Total contratantes	Población total	% que contrata
Unipersonal	-----	166.967	0.0
Nuclear	21.914	879.913	2.5
Extendido/compuesto	14.735	529.095	2.8
Total	36.649	1.575.975	2.3

Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010



La contratación de una trabajadora doméstica tiene más relación con los hijos e hijas menores de 12 años que con el tipo de hogar (extendido o nuclear)

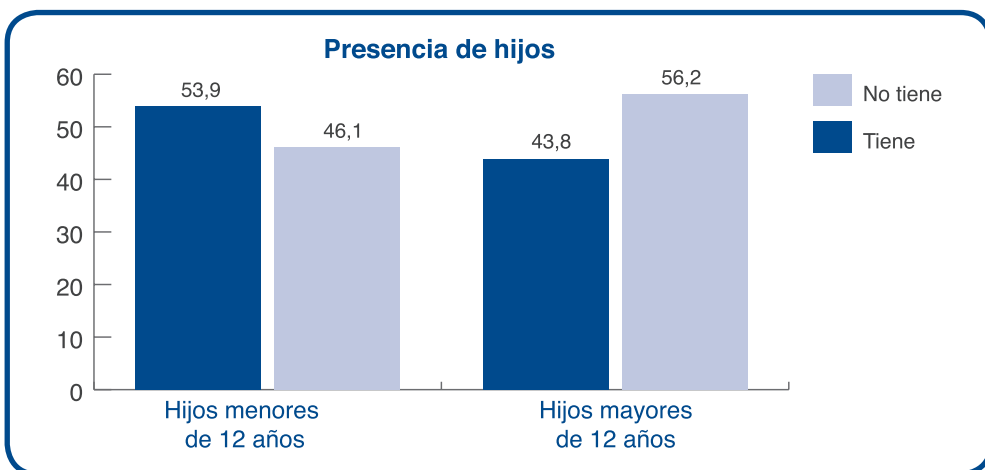
Según el tipo de familia, en los hogares unipersonales no hay contratos de TDR sin retiro, por lo que se puede pensar que esta no es la modalidad de cuidado utilizada por adultos mayores que viven solos.

En los hogares extendidos o compuestos, la proporción de este tipo de contrataciones es prácticamente la misma que en los hogares nucleares. Este dato no permite confirmar la tesis de que en dichos hogares la presencia de otros miembros de la familia aliviana las tareas domésticas y de cuidado.

Entre las afirmaciones más frecuentes sobre la estructura familiar del hogar que contrata TDR sin retiro, se encuentra la necesidad del cuidado de niños y niñas pequeñas. Los datos de la EPH 2010 muestran que efectivamente es más probable que un hogar con -por lo menos- un hijo o hija menor de 12 años contrate este servicio (53.9%) que los que no tienen (46.1%).

Gráfico 13

Total de hogares contratantes según presencia de hijos menores y mayores de 12 años en el hogar. Año 2010 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010



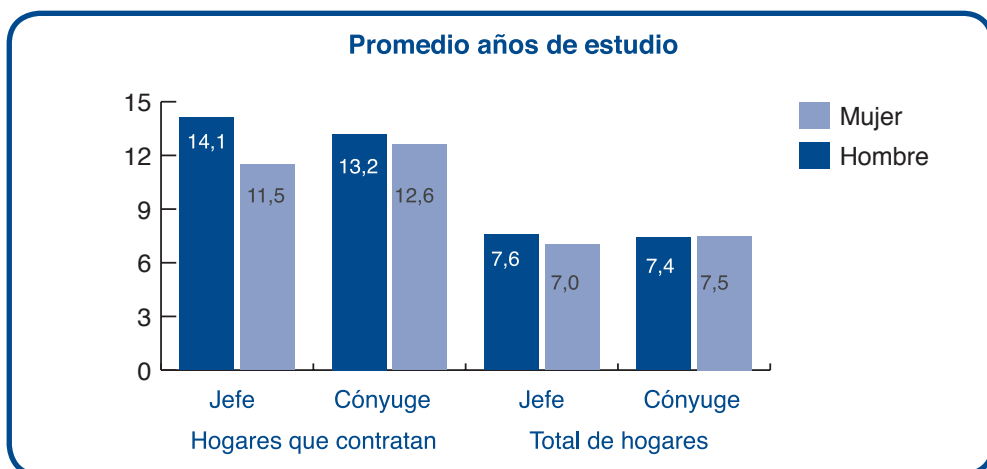
La misma tendencia se confirma cuando se pregunta sobre la presencia de hijos o hijas mayores de 12 años, en cuyo caso es menos probable el contrato sin retiro cuando los hijos tienen más edad (43.8%). Aunque los datos no permiten mayores desagregaciones se puede pensar que la disminución de TDR sin retiro en hogares con hijos mayores estaría asociada al cuidado que prestan los hijos e hijas mayores a sus hermanos de más corta edad.

La modalidad de contrato sin retiro es propia de hogares con nivel socio económico alto

Otro dato que ha llamado la atención es el alto nivel de estudios de los jefes de hogar y cónyuges que contratan TDR sin retiro. En efecto, en Paraguay en el 2010 el promedio de años de estudios aprobados fue de alrededor de 7.5 años para los hogares en general, pero en los que contratan este tipo de servicio los jefes hombres alcanzan 14.1 años, y sus cónyuges mujeres 13.2 años. Cuando la jefa es mujer el promedio de años de estudios de ella y su cónyuge es un poco más bajo, pero siempre mayor al de la población en general. Esta diferencia de nivel educativo puede estar indicando un nivel socio económico más alto de los hogares que contratan TDR sin retiro.

Gráfico 14

Total de hogares contratantes según promedio de años de estudio del jefe y del cónyuge por sexo. Año 2010



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010



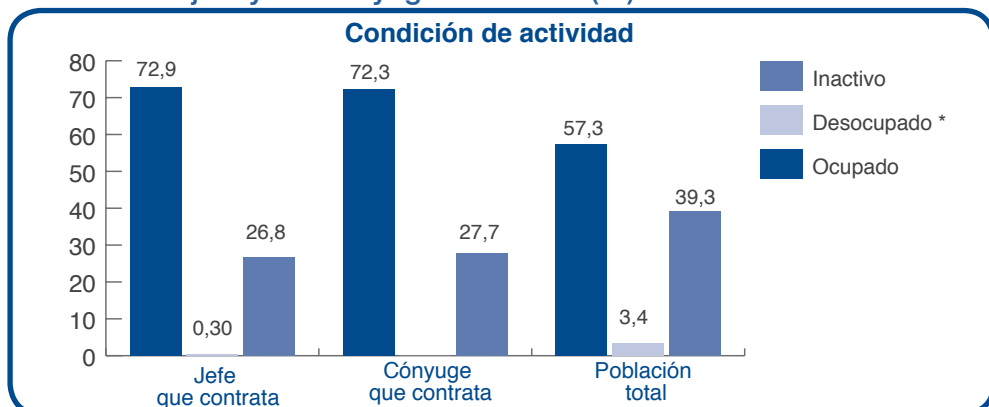
Cuando se introduce la condición de actividad de los y las jefas de hogar se puede ver que en los hogares donde la mujer es jefa de hogar y tiene una ocupación, es más frecuente que recurra al contrato sin retiro, que los hombres en la misma situación. Esto confirma la tesis de que las mujeres jefas de hogar tienen que recurrir a otras mujeres en quien delegar sus responsabilidades domésticas y de cuidado, cuando tienen un empleo.

La condición de actividad de las cónyuges también aporta al aumento de la probabilidad de contar con el servicio doméstico sin retiro, así como al nivel de ingresos totales del hogar. Además de la mejor posición que tienen los hogares de jefes hombres por la presencia de las cónyuges mujeres que se hacen cargo de la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado familiar, en muchos casos también cuentan con los ingresos que ellas aportan (61.2% de los hogares con jefe hombre tienen cónyuges con ocupación). En los hogares con mujeres como jefas la situación es diferente ya que sólo en un 19,2% de estos hay un cónyuge ocupado.

Además de las diferencias que se puede encontrar en los hogares según el sexo del jefe y la condición de actividad del cónyuge, es importante destacar que en el conjunto de hogares que pueden contratar el servicio doméstico en la modalidad de sin retiro la participación económica es más alta que en la población en general, tanto para los jefes de hogar como para sus cónyuges. En efecto, mientras en la población en general el porcentaje de ocupados es del orden del 57.3%, para los jefes y las cónyuges que contratan TDR sin retiro es de 73% y 72% respectivamente, y complementariamente mientras en la población en general el porcentaje de inactivos es cercano al 40%, en los hogares con TDR sin retiro es de 27% para los jefes de hogar y 28% para las cónyuges.

Gráfico 15

Total de hogares que contratan TDR sin retiro según condición de actividad del jefe y del cónyuge. Año 2010 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010

*Desempleo abierto



El mayor nivel de estudios y la mayor intensidad de actividad económica que ya se ha visto para los hogares que contratan TDR en la modalidad sin retiro coinciden con un mayor nivel de ingresos. En efecto, el nivel de ingresos de los hogares que contratan TDR sin retiro es más alto que el promedio de los ingresos del total de hogares, independientemente de que se trate del jefe de hogar o de su cónyuge¹⁹. Aunque las mujeres en ambas posiciones de la estructura familiar siempre tienen un nivel de ingreso menor, en todos los casos las contratantes superan en ingresos a la población en general. Los hogares que aparecen con mejor posición económica son los compuestos por jefes hombres y cónyuges mujeres, cuando ambos tienen ingresos. En estos casos la relación de ingresos con la población total es 115.6% más alto en el caso de los hombres y 74.8% en el caso de las mujeres. Las mujeres jefas de hogar que contratan TDR sin retiro, ganan en promedio menos que sus pares en la posición de cónyuges, y aún en esta situación sus ingresos son en promedio un 87.5% más alto que el de las mujeres jefas de hogar en la población total.

Cuadro 6
Hogares contratantes según ingreso mensual del jefe de hogar y del cónyuge. Año 2010

Promedio de ingreso	Hogares que contratan TDR s/retiro		Total de hogares	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Jefe de hogar	3.219.876	1.800.000	1.493.517	960.000
Cónyuge	2.044.366	2.014.722	1.314.295	800.000

Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010

19. Para el cálculo del nivel de ingreso de los hogares que contratan TDR sin retiro se utilizó: i) como medida estadística la “mediana” para eliminar valores extremos (1 caso en hombres y 1 caso en mujeres) que distorsionaban la distribución, y ii) se incluyeron los ingresos totales de ocupados, desocupados e inactivos.



B. Edad de la trabajadora y cuidado de los hijos menores de 15 años de las mujeres que trabajan como trabajadoras domésticas “sin retiro”

La EPH 2010 incluyó un módulo especial que permite captar información sobre el cuidado de los hijos e hijas de las mujeres trabajadoras domésticas sin retiro y sobre las características de la vivienda donde habita su propia familia. A continuación se analiza el cuidado de los hijos partiendo de la edad de las trabajadoras. Las características de la vivienda se analizan más adelante en la sección V.B ya que la encuesta también recoge esta información para las TDR con retiro.

Las trabajadoras domésticas que residen habitualmente en la casa de sus empleadores tienen menos hijos propios

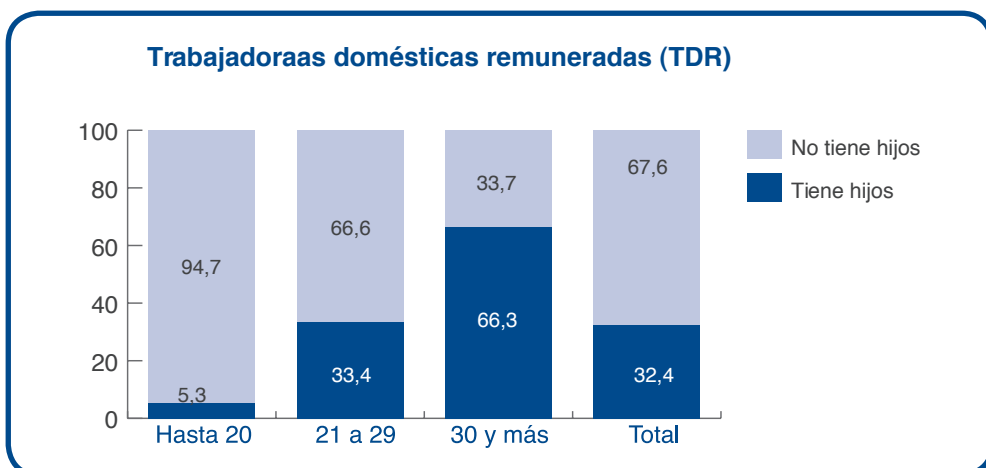
Según la EPH 2010, sobre un total de 41.021 TDR sin retiro, solo 13.275 han tenido por lo menos 1 hijo y 9.875 tienen hijos menores de 15 años. En el Paraguay, según datos de la Encuesta Nacional de Demografía y Salud Sexual y Reproductiva (ENDSSR, 2008) la tasa global de fecundidad (TGF) en el 2008 fue de 2.5 hijos por mujer al final de su edad reproductiva, lo que representa un nivel de fecundidad medio-alto para el total de mujeres. En la EPH 2010 se puede ver que dos tercios de las TDR sin retiro no tienen hijos y esto no se corresponde con el nivel de fecundidad del país. De esta comparación y teniendo en cuenta que la EPH no está diseñada para captar información sobre fecundidad, se puede plantear como hipótesis que en el grupo de mujeres que trabajan como empleadas domésticas sin retiro existen factores que influyen en un nivel de fecundidad más bajo que el de las otras mujeres. Como se verá más adelante, dichos factores no tienen que ver con los diferenciales clásicos que explican la reducción de la fecundidad: fundamentalmente educación y posición socioeconómica, sino que están relacionados a la situación de “residir habitualmente en la casa del empleador” que define la condición de sin retiro. A su vez esto significa una situación “particular” en la vida sexual y reproductiva de aquellas mujeres que no habitan con sus familias la mayor parte de la semana (ni con sus esposos o compañeros)²⁰.

20. Las alteraciones en la vida privada de las mujeres (y sus familias) que produce este tipo de empleo merece ser investigadas con mayor profundidad.



Gráfico 16

Trabajadoras domésticas remuneradas sin retiro según grupos de edad por tenencia de hijos. Año 2010 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010

Según la edad, el número de hijos tenidos por las TDR sin retiro también es más bajo que en la población en general: las menores de 20 años no tienen hijos, entre 20 y 29 años tienen 1 hijo, y las de 30 y más tienen entre 2 y 3 hijos. Según la SNDSSR 2008, la mayor frecuencia de nacimientos se produce en madres de 20 a 24 años, y de 25 a 29 años (120 y 133 nacimientos por mil mujeres, respectivamente).

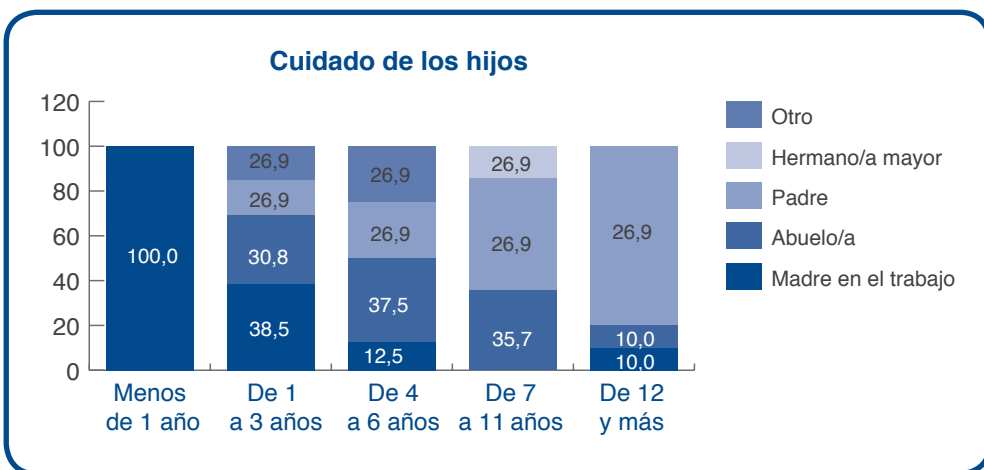
El cuidado de hijos propios de las mujeres que trabajan sin retiro está a cargo del padre recién cuando son adolescentes

Aunque son pocos los casos de mujeres TDR sin retiro que tienen hijos se hizo el análisis de la pregunta sobre la persona encargada del cuidado de los hijos e hijas menores de 15 años mientras la mujer trabaja (módulo especial, sección 7, EPH 2010). La pregunta se analizó sobre el último hijo tenido por la mujer, es decir el de menos edad. Así fue construido el siguiente gráfico:



Gráfico 17

Trabajadoras domésticas sin retiro con hijos menores de 15 años según edad de los hijos por persona que cuida de ellos mientras están trabajando. Año 2010 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010

Como puede verse la persona encargada de cuidar a los niños y niñas menores de 15 años varía según la edad de los mismos. Los más pequeños (menores de 1 año) están con sus madres en el lugar de trabajo; entre 1 y 3 años el cuidado se comparte entre la madre en el lugar de trabajo y la abuela; de 4 a 6 años es más importante el cuidado que brinda la abuela. A partir de los 7 años se ve la figura del padre seguido muy de cerca de las abuelas y con alguna participación de hermanos mayores. Es recién a partir de los 12 años cuando el cuidado a cargo del padre se hace más importante. Lo que muestra esta descripción es que hay variaciones en la persona que cuida a los hijos según el desarrollo evolutivo de los mismos: cuando son pequeños y dependientes de la presencia (constante) de un adulto, están con la madre²¹; cuando pueden realizar algunas acciones por sí mismos como caminar, comer y hablar, el cuidado lo comparten la madre y la abuela; cuando se inicia la etapa escolar (y el cuidado no es permanente) se incorpora el padre a la crianza, pero esta figura sólo es más importante que las otras cuando dejan de ser niños y se convierten en adolescentes (con mayor autonomía). Se puede concluir así que la presencia del padre está asociada a la posibilidad de combinar el “cuidado” de sus hijos con otras tareas o tiempo de ocio.

21. Esta también es la etapa del amamantamiento, por lo cual es coherente que estén con sus madres en el lugar de trabajo, cuando se trata de TDR sin retiro.



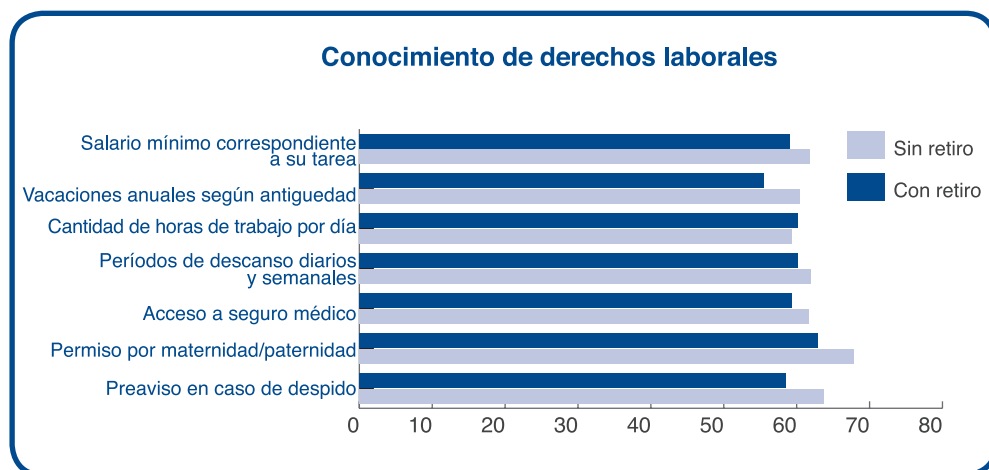
C. Conocimiento de sus derechos de las trabajadoras domésticas “sin retiro”

La pregunta sobre el conocimiento de derechos laborales fue incluida en la Sección 6 sobre Empleo e ingreso laboral, parte B de la EPH 2010, por lo que fue aplicada a todas las personas empleadas. En el caso de las TDR sin retiro se registró también si respondía en presencia del empleador o empleadora.

Tanto en la modalidad de contrato sin retiro como con retiro, un poco más de la mitad de las trabajadoras respondieron afirmativamente sobre los derechos consultados. Es más frecuente que las TDR sin retiro conozcan sus derechos (con respecto a la modalidad con retiro) especialmente aquellos relacionados al trabajo estable: vacaciones, maternidad y preaviso en caso de despido. Sin embargo, también se debe notar que el porcentaje de trabajadoras que responde que sí tiene conocimiento en esta modalidad de contrato se acerca mucho al porcentaje de trabajadoras que respondieron en presencia de sus empleadores (63.7% y 64.5% respectivamente).

Gráfico 18

Conocimiento de derechos laborales, según derechos por modalidad de contrato. Año 2010 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010



V. Características específicas del trabajo doméstico remunerado en la modalidad “con retiro”²²

La EPH 2010 ha captado 164.175 trabajadoras mujeres que trabajan como TDR en la modalidad de contrato “con retiro”, de las cuales 118.328 residen en áreas urbanas (72.1%) y 45.847 en áreas rurales (27.9%). También se registraron 14.546 casos de hombres en la misma modalidad de trabajo²³.

Un dato adicional que es relevante considerar es que al indagar sobre las características de la vivienda donde residen las empleadas domésticas que trabajan con retiro, se encontraron 152.112 viviendas (111.757 en el área urbana y 40.355 en el área rural). Esto significa que en una misma vivienda puede residir más de una mujer que trabaja en esta categoría laboral, situación que es más frecuente en áreas rurales.

A. Estructura familiar

Entre los trabajadores domésticos con retiro mientras los hombres son jefes de hogar, las mujeres son cónyuges (urbanas) o hijas (rurales)

En la estructura familiar, si bien es importante la proporción de mujeres TDR con retiro que son jefas de hogar, estas ocupan el tercer lugar en orden de importancia, después de las esposas o compañeras y de las hijas, en el área urbana. En el área rural, quienes trabajan con retiro son en primer lugar las hijas, seguidas de las esposas o compañeras y, en una posición mucho más distante, las jefas de hogar ocupan un tercer lugar en orden de importancia. La menor participación de las mujeres jefas de hogar en esta categoría de empleo también se confirma cuando se compara la proporción de mujeres jefas de hogar en el total de la población (28.4%, EPH 2010) con las mujeres jefas que trabajan con retiro (24.1%). En el caso de los hombres TDR con retiro la posición en la familia es diferente. Ellos sí son mayormente jefes de hogar.

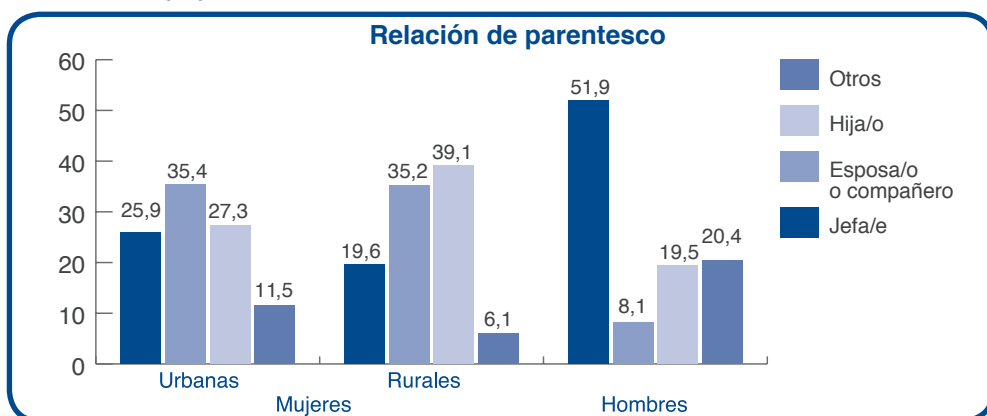
22. En el caso de las TDR con retiro la EPH provee información sobre sus propios hogares y no sobre el de sus empleadores. Las características que aquí se analizan no fueron incluidas en el módulo especial para TDR sin retiro

23. El número de caso de hombres es muy bajo y no ha permitido incluirlos en varios de los análisis por su baja representatividad estadística



Gráfico 19

Trabajadores domésticos remunerados con retiro según relación de parentesco con el jefe de hogar por sexo y área de residencia.
Año 2010 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010

En los contratos con retiro, las mujeres provienen principalmente de hogares extendidos o compuestos, los hombres de hogares nucleares

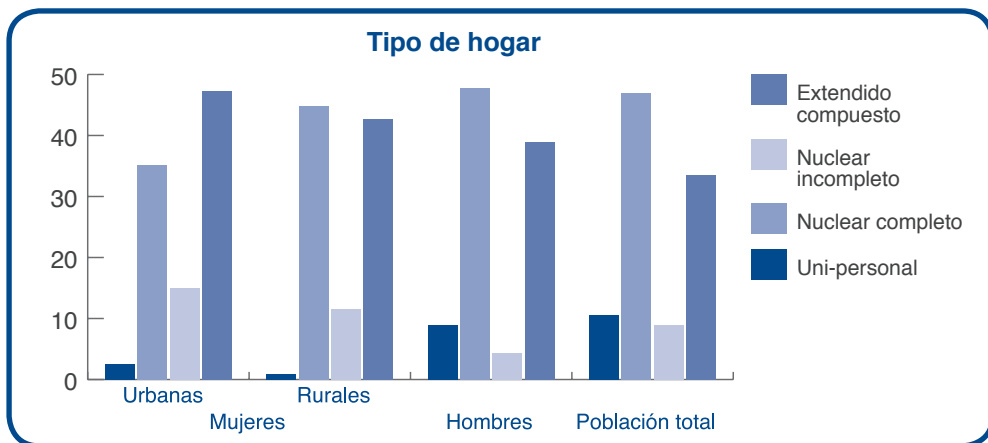
Según la estructura de hogar no es frecuente que las TDR con retiro provengan de hogares unipersonales, es decir, mujeres que viven solas al regresar de sus trabajos, como es el caso de las trabajadoras sin retiro, quienes los fines de semana que tienen libre y no regresan a sus hogares en el interior del país, ocupan una vivienda/habitación relativamente cerca del lugar de trabajo.

Si se compara la estructura familiar de las TDR con retiro con la estructura familiar del total de la población en ese mismo año, se puede ver que provienen principalmente de hogares extendidos y en segundo lugar de hogares nucleares incompletos. En los hogares extendidos son las hijas quienes más frecuentemente se emplean como TDR con retiro, seguidas por otros parientes que incluye a las nueras. El caso de los hogares incompletos es diferente, ya que son las jefas de hogar las que trabajan como TDR con retiro. Es tal vez en estas familias donde la ausencia de la jefa de hogar (cuando es madre de hijos pequeños) puede tener mayor impacto en términos de organización de las tareas domésticas y de cuidado. En los hogares nucleares completos, quienes salen a trabajar como empleadas domésticas con retiro son las esposas (que como ya se ha visto es una práctica más urbana que rural).



Gráfico 20

Trabajadores domésticos remunerados con retiro según tipo de hogar al que pertenecen por sexo y área de residencia. Año 2010 (%)

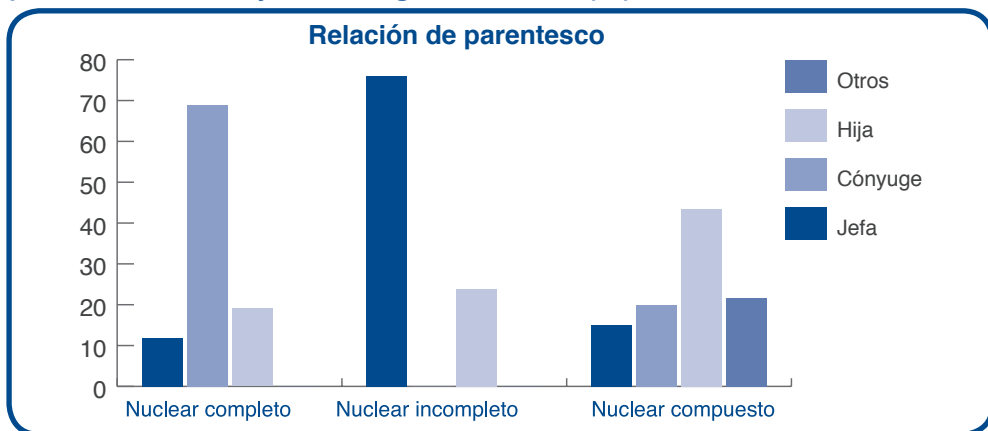


Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010

Los hombres tienen insuficiente representación estadística como para hacer afirmaciones conclusivas, sin embargo, como tendencia, lo que se puede ver es que son jefes de hogar que pertenecen a familias nucleares completas y en menor medida que las mujeres a hogares extendidos o compuestos. Otra característica que muestran los hombres es la procedencia de hogares unipersonales, con mayor frecuencia que las mujeres (9.0% y 2.1% respectivamente). Esto podría estar indicando que se trata de hombres jóvenes, que aún no han conformado familia.

Gráfico 21

Trabajadoras domésticas con retiro según tipo de hogar por relación de parentesco con el jefe de hogar. Año 2010 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010



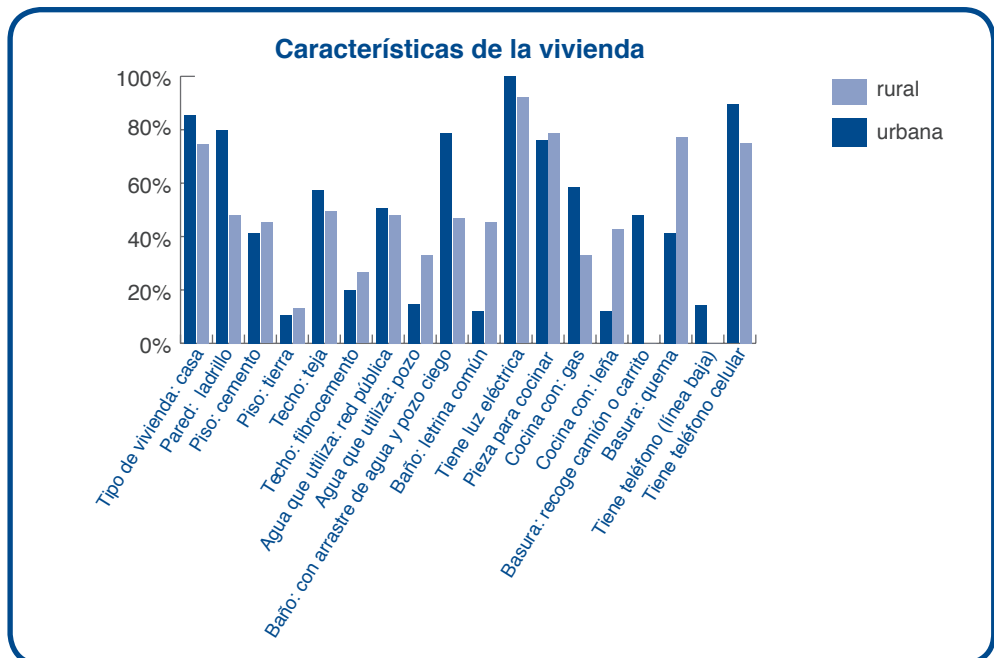
B. Características de sus viviendas

Las trabajadoras domésticas con retiro tienen viviendas de relativa solidez, especialmente en el área urbana y mejoradas con respecto al contexto en el área rural

Las viviendas de las TDR con retiro no pueden considerarse como precarias, aunque muestran diferencias entre áreas urbana y rural. En el área urbana la vivienda es tipo casa, con paredes de ladrillo, piso de cemento y techo de tejas (material cocido). El suministro de agua proviene de la red pública y el desagüe sanitario (baño) es con el sistema de arrastre de agua y pozo ciego. En un 99.5% de las viviendas se dispone de energía eléctrica, utilizan gas para cocinar y la basura es recogida por camiones o carros (50.9%), o es quemada (40.9%). Este último es el principal indicador de que sus viviendas están ubicadas en la periferia urbana, donde los servicios municipales son aún de baja cobertura. La mayoría no tiene teléfonos fijos (10.5% lo tienen) lo que es compensado por la telefonía celular (92.4%).

Gráfico 22

Trabajadoras domésticas con retiro según tipo y materiales de la vivienda donde reside con su familia por área de residencia.
Año 2010 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010



Las viviendas de TDR con retiro de residencia rural, se observa una situación mixta, con viviendas que corresponden a las precarias condiciones propias del área y otras con mayor solidez. En efecto, un porcentaje importante son casas (75.9%) y no ranchos; prácticamente una mitad tienen paredes de ladrillo (50.8%) en una proporción un poco mayor a las paredes de madera (45.8%); el piso es de cemento, y los techos son de teja. Más de la mitad de las viviendas en dicha área se surten de agua provista por la red pública, y un 29.6% la obtiene de un pozo. El desagüe sanitario es tanto por arrastre de agua con pozo ciego (49.9%) como letrina común (49.2%). La mayoría tiene acceso a la energía eléctrica (como lo tiene el 96% de la población no indígena del país), pero el combustible para cocinar es leña (47.3%) más que gas (30.2%). La basura es quemada. No disponen de telefonía fija, y un 81.1% tiene teléfono celular. Esto refleja que el trabajo doméstico sirve para introducir algunas mejoras (especialmente en los materiales de la vivienda) pero no son suficientes como para tener una vivienda totalmente sólida ni para diferenciarse de las condiciones habitacionales del contexto rural.

VI. Análisis de características socio demográficas según modalidad de contrato y sexo²⁴

A. Bienes duraderos

Las familias de trabajadoras domésticas con retiro están mejor equipadas en bienes duraderos que las de sus pares sin retiro, pero menos que la población total

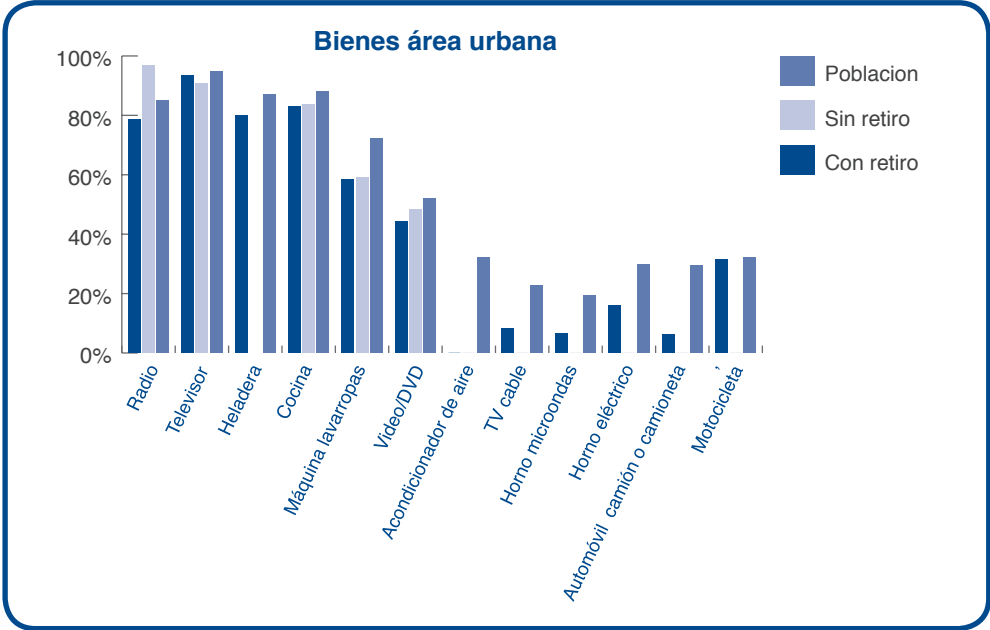
En los bienes duraderos las familias de las TDR sin retiro aparecen como las más pobres, por debajo del promedio país, especialmente aquellas que residen en el área urbana. En las familias que residen en el área rural se dispone de bienes esenciales como radio, televisión y artefactos para cocinar, por encima del

24. El análisis de situación de los hombres se incluye solo en la modalidad con retiro ya que no fueron incluidos en el módulo especial para TDR sin retiro, además la categoría hombres se incluye solo en aquellas variables donde se ha obtenido el mínimo de significación estadística requerido



promedio del área. En esta interpretación hay que considerar que quienes trabajan en la modalidad de contrato “sin retiro” habitan la mayor parte del tiempo en la casa de sus empleadores y no con sus familias, y es probable que por esta situación no inviertan sus salarios en artículos electrodomésticos más modernos. Las TDR con retiro, quienes sí habitan con sus familias, disponen de una mayor variedad de bienes duraderos que las que trabajan sin retiro, pero siempre por debajo del promedio país, especialmente en artículos modernos como lavarropas, DVD, TV cable y hornos de micro ondas o eléctricos.

Gráfico 23.a
Trabajadoras domésticas con y sin retiro según tenencia de bienes duraderos por área de residencia. Año 2010 (%)

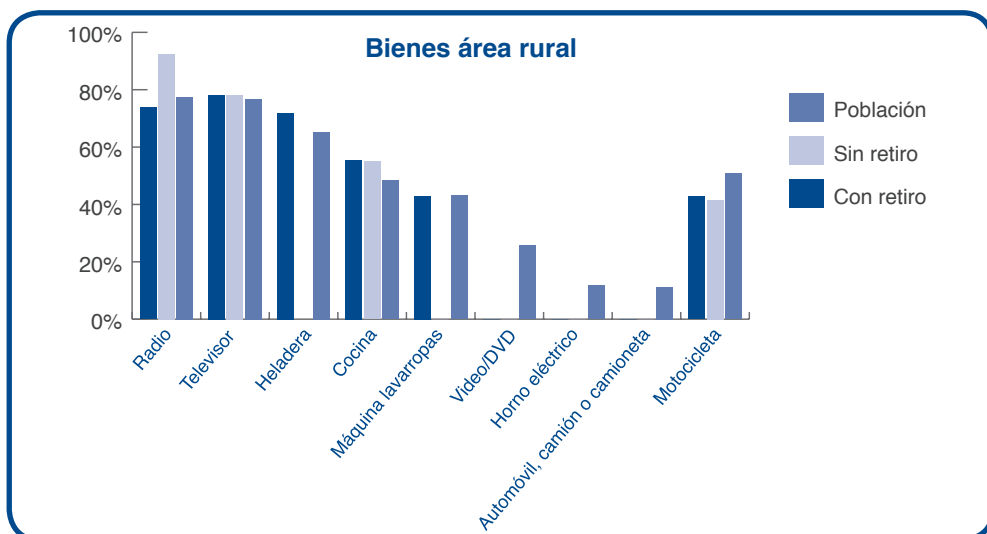


Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010



Gráfico 23.b

Trabajadoras domésticas con y sin retiro según tenencia de bienes duraderos por área de residencia. Año 2010 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010

B. Cédula de Identidad

En ambas modalidades de contrato las y los TDR tienen cédula de identidad. Entre las mujeres se han encontrado unos pocos casos con cédula de identidad extranjera (1.7%) o extranjera y paraguaya (0.5%). Estos casos se encuentran principalmente en la modalidad con retiro y en áreas de frontera: Alto Paraná e Itapúa. Los hombres son todos paraguayos.

C. Edad

En el Paraguay el trabajo infantil doméstico, realizado para terceros, es considerado trabajo peligroso y está prohibido por Ley, sin embargo persiste.

Una de las preocupaciones que ha estado presente en el análisis del trabajo doméstico es la edad, especialmente de las niñas y adolescentes trabajadoras, por el fenómeno conocido como “criadazgo”. El criadazgo en el Paraguay consiste en



recibir en familias de mejor nivel socio económico (generalmente urbanas) a niñas de corta edad para que realicen ciertas tareas domésticas a cambio de vivienda, alimentación y educación. Las niñas proceden generalmente de hogares más pobres y de áreas rurales. Dos de los estudios de referencia sobre este tema fueron elaborados por Heisecke et al en 1995 y Leyra Fatou et al en 1996. El estudio de 1995 estima en 11.500 el número de criaditas para Asunción. La edad de estas criaditas se extiende desde los 5 hasta los 18 años. El estudio de 1996 es de metodología cualitativa, está focalizado en 3 ciudades del Área metropolitana y no ha realizado estimaciones numéricas del problema. Según un estudio más reciente, realizado en base a la EPH 2004, 60.298 niños, niñas y adolescentes (entre 5 y 17 años) realizaban trabajo infantil doméstico no remunerado en casas de terceros (criadazgo) (OIT, 2013).

La Ley N° 2332/03 que aprueba el Convenio (núm. 138) de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo había elevado de 12 a 14 años la edad mínima para trabajar, y el Decreto N° 4951/05 que reglamenta la Ley N° 1.657 por la cual el Estado Paraguayo ratificó el Convenio (núm. 182) sobre las peores formas de trabajo infantil de la OIT, considera “trabajo peligroso” el trabajo doméstico para menores de 18 años. Por el mismo Decreto se podrían permitir ciertas formas de trabajo doméstico remunerado para adolescentes mayores de 16 y menores de 18 años.

Según datos de la EPH, en el 2010 existían 2.615 TDR con menos de 14 años, lo cual es ilegal. Aunque este grupo no tiene suficiente representación estadística (1.3% del total de TDR captadas por la Encuesta), está reflejando que el fenómeno de las “criaditas” si bien ha tenido una fuerte disminución aún no se ha erradicado por completo. Entre los 14 y 17 años se registraron 20.918 TDR equivalentes a un 10.2% del total. Si bien, a partir de los 16 años se podría desempeñar ciertas labores como trabajadoras, el trabajo debe realizarse según normas del Código de Trabajo, del Código de la Niñez y la Adolescencia y del Convenio (núm. 138) de la OIT. Entre las principales obligaciones dispuestas para los empleadores en la Ley 1680/01 (Código de la Niñez y la Adolescencia) se establece la obligación de proporcionar habitación, alimentación e indumentaria cuando es en la modalidad sin retiro, y de inscribir al trabajador o trabajadora en el sistema de seguridad social (Art. 63). La jornada máxima para el trabajador o trabajadora adolescente no puede exceder las seis horas diarias, con intervalos de descanso, o las cuatro horas para quienes asistan a instituciones educativas (Art. 64). Los empleadores tienen la obligación de facilitar al adolescente trabajador doméstico la concurrencia a una institución educativa adecuada a su edad y nivel de formación (Art. 65). Ninguna de estas prestaciones puede ser deducida del salario²⁵. Como se verá en la Sección

25. Esta disposición del Código de la Niñez y la adolescencia difiere de lo dispuesto por el Código del Trabajo para el trabajo doméstico remunerado adulto, en que sí se puede hacer deducciones por habitación y alimentación hasta un 60% del Salario Mínimo (Art. 151 del Código del Trabajo).



VIII, las recientes propuesta legislativa sobre TDR eleva la edad mínima para realizar TDR a 18 años.

La contratación de mujeres muy jóvenes está más asociada al contrato sin retiro

Entre las y los trabajadores domésticos remunerados quienes trabajan sin retiro constituyen el grupo más joven, con un 38.4% con menos de 20 años y solo un 29.7% con 30 años o más²⁶. En orden creciente de edad se encuentran las TDR con retiro del área rural y como menos jóvenes, las del área urbana. La menor edad de estas trabajadoras tiene relación, en primer lugar, con una disminución en sus oportunidades de formación educativa y también en otras dimensiones de su desarrollo personal y social que están limitadas por el tipo de trabajo (culturalmente desvalorizado) y sus condiciones (duración de la jornada para el trabajo con retiro y aislamiento en el trabajo sin retiro). En segundo lugar, la temprana inserción en el servicio doméstico puede estar indicando que este es su primer trabajo. Sin embargo, el TDR por sus condiciones y características no representa para las trabajadoras un canal de ascenso y como se verá más adelante, en muchos casos permanecen en esta categoría por mucho tiempo, sin prestaciones sociales ni estabilidad laboral.

Cuadro 7

Trabajadoras domésticas remuneradas según edad por modalidad de contrato y área geográfica. Año 2010 Año 2010 (%)

Grupos de edad	Mujeres TDR con retiro		Mujeres TDR sin retiro		Mujeres ocupadas	Hombres TDR
	Urbana	Rural	Urbana	Total país	Urbana	Urbana
Hasta 20 años	26.3	32.3	4.4	4.7	32.4	19.3
21 a 29 años	38.2	31.1	28.3	20.1	36.4	31.1
30 años y más	30.0	27.2	34.2	37.7	24.4	28.3
Total	5.5	9.5	33.1	37.5	6.8	21.2

Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010

26. Las TDR sin retiro de áreas rurales son más jóvenes que el resto en esta modalidad de contrato, sin embargo su escasa representación estadística en la muestra de la EPH 2010 no permite la desagregación de esta variable.



En los talleres de validación de los resultados de este estudio, las TDR hicieron referencia al hecho de que sean las hijas de TDR mayores quienes se emplean con esta modalidad de contrato desde muy corta edad, especialmente para continuar sus estudios. Sin embargo, esta aspiración no llega a concretarse. Las necesidades económicas de los hogares, son las que producen esta temprana inserción. También fue muy debatida la pertinencia o no de aumentar la edad mínima para el TDR. Como conclusión, desde la percepción de las trabajadoras (madres) la solución al problema no está en disminuir la edad mínima para trabajar sino en elevar el salario actual, al nivel del sueldo mínimo fijado para el resto de los trabajadores. Con un mejor nivel de salario sus hijas menores de 18 años podrían seguir estudiando sin necesidad de trabajar.

Si se compara la distribución por edad de las TDR del área urbana con el total de mujeres ocupadas en la misma área se hace mucho más evidente la inserción prematura de las primeras. En efecto la relación entre TDR sin retiro con menos de 20 años con el total de mujeres ocupadas de esa edad es casi 4 a 1, y entre las que trabajan con retiro de 1.6 a 1.

En el caso de los hombres que trabajan en el servicio doméstico con retiro la distribución por edad es muy diferente: sólo un 2.2% tiene menos de 20 años y cerca del 70% tiene 30 años o más. Esto está indicando que para los hombres, el empleo doméstico no es su primera inserción laboral.

D. Ubicación geográfica

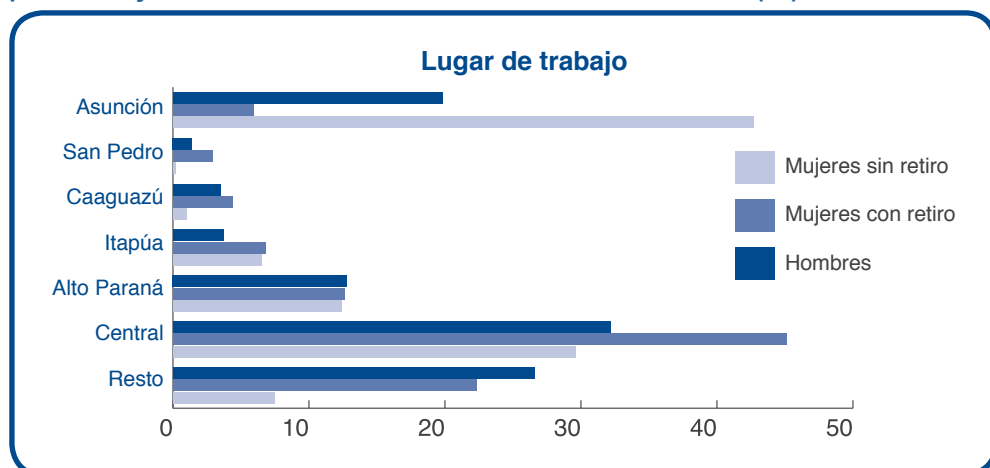
Las trabajadoras domésticas remuneradas se encuentran principalmente en Asunción, en el Departamento Central y en Alto Paraná

Según la ubicación geográfica de los hogares que contratan TDR sin retiro, esta forma de empleo está muy concentrada en áreas urbanas, de mayor poblamiento y desarrollo productivo. En la ciudad de Asunción, el Departamento Central y el de Alto Paraná se concentra un 84.7% de los hogares que contratan. En Itapúa y otros Departamentos los hogares que contratan TDR sin retiro, están en áreas rurales.



Gráfico 24

Trabajadores domésticos remunerados según lugar de trabajo actual por sexo y modalidad de contrato. Año 2010 Año 2010 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010

Las TDR que trabajan con retiro no residen mayormente en Asunción, aunque esto no significa que no trabajen en Asunción. La mayor parte reside en el Departamento Central que incluye el área metropolitana y las “ciudades dormitorio” desde las cuales se trasladan todos los días hacia la capital. También hay un importante número de estas trabajadoras en el Departamento de Alto Paraná y en el “resto” del país. Aun así, en Asunción, Central y Alto Paraná se encuentran dos tercios del total de estas trabajadoras en el país (63.6%). La alta concentración del TDR, en ambas modalidades, en estos tres puntos geográficos podría facilitar la fiscalización del trabajo y de la seguridad social.

Los hombres, que también son importantes en los tres lugares mencionados (64.8%) están mejor distribuidos en el “resto” del país, lo que muestra que para ellos las oportunidades están dadas por otros factores además de la concentración urbana y el mayor dinamismo económico.

E. Situación migratoria

El trabajo doméstico remunerado tiene características particulares, una de ellas es que está estereotipado. El “perfil” de la trabajadora doméstica es: mujer, joven, migrante de origen campesino, y con bajo nivel educativo. Los estereotipos

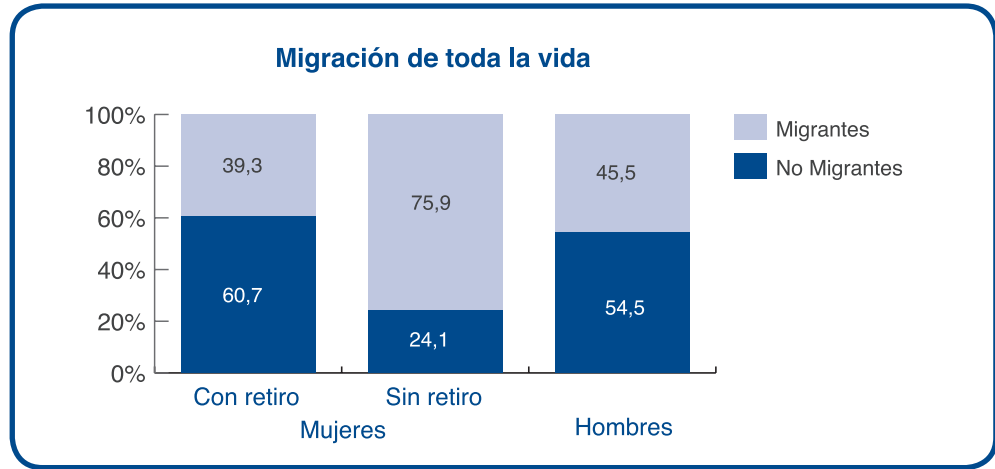


funcionan como obstáculos para la igualdad (de derechos y oportunidades) y como factores que refuerzan la discriminación. Es por eso que es importante analizar las características que tienen las TDR y ubicarlas en el contexto de la población en general, visibilizando aquellas que son características particulares y su significación.

La condición migratoria está asociada al contrato sin retiro

Dichas características han ido evolucionando con el tiempo, en la medida en que ya no es el contrato “de puertas adentro” (sin retiro) la única modalidad y que se han incorporado los hombres en esta categoría de empleo. Esto produjo algunos cambios en este segmento del mercado de trabajo, aunque aún son incipientes y heterogéneos. En efecto, la condición de migrantes de toda la vida, medida según el lugar de nacimiento y de residencia actual, se mantiene con fuerza para las mujeres que trabajan sin retiro pero no es típico en la modalidad con retiro. Los hombres se encuentran en una situación intermedia, es decir, son menos migrantes que las mujeres trabajadoras sin retiro pero más que las que lo hacen con retiro. Este es un dato que hasta la fecha no ha sido incorporado en el análisis migratorio en el Paraguay, y debería ser mejor estudiado.

Gráfico 25
Situación migratoria de toda la vida de Trabajadoras domésticas remuneradas según sexo y modalidad de contrato. Año 2010 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010

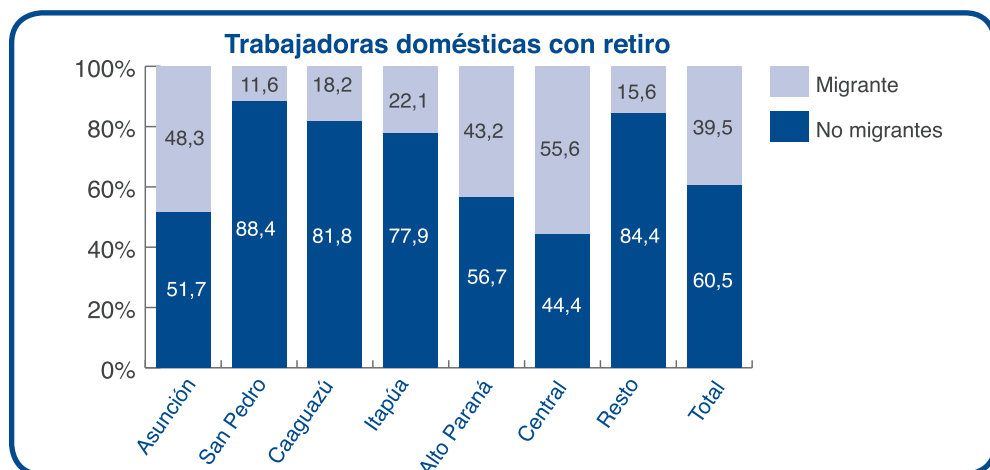


En el interior del país, las trabajadoras domésticas con retiro, residen en el mismo departamento que sus empleadores

En el análisis migratorio, como en otras variables, la EPH 2010 tiene limitaciones para la desagregación por Departamentos. Por esta razón, para el análisis se ha seleccionado sólo a las mujeres que trabajan con retiro por ser éste el grupo más numeroso. Este es un ejercicio interesante para conocer cómo se está dando el TDR en el interior del país. Así se puede ver que en los Departamentos donde el TDR es una forma relativamente reciente de inserción laboral, la oferta está en mujeres que han nacido en el mismo Departamento (no son migrantes). En estos casos, la distancia socio cultural entre la empleadora y la trabajadora es menor que en el caso de las trabajadoras migrantes sin retiro de las grandes ciudades. Trabajadoras domésticas remuneradas no migrantes se encuentran en los Departamentos de San Pedro, Caaguazú e Itapúa, y también de los Departamentos con menor número de casos, clasificados como el “resto” del país. En Alto Paraná y Central, donde esta categoría de empleo tiene más tiempo en las relaciones laborales, la condición migratoria aumenta, coincidiendo con la vocación de atracción que ha tenido históricamente su poblamiento.

Gráfico 26

Situación migratoria de Trabajadoras domésticas remuneradas mujeres con retiro, según departamento de nacimiento y de residencia actual.
Año 2010 (%)



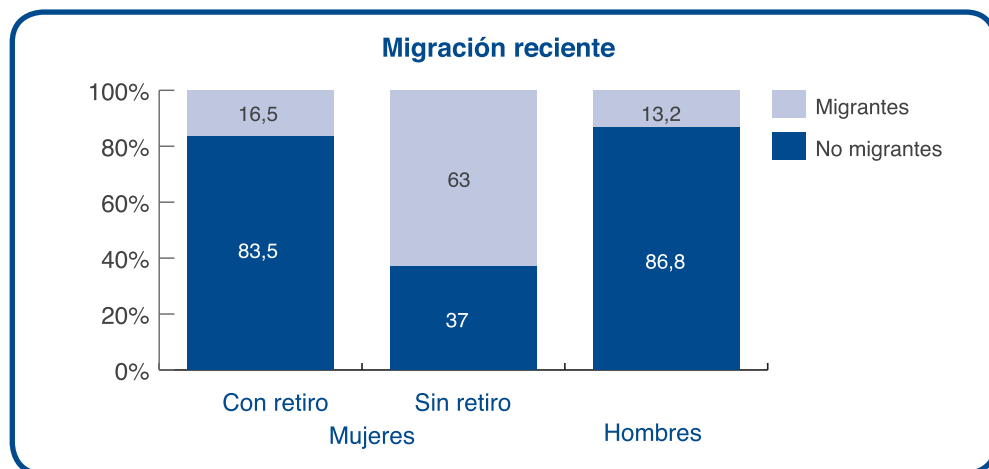
Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010



En la migración reciente (de los últimos 5 años), como era de esperarse, la condición migratoria disminuye, pero nuevamente aquí las TDR sin retiro mantienen una proporción de migración más alta que sus pares con retiro. Entre los hombres también la mayoría reside en el mismo Departamento donde trabaja hace más de 5 años. La condición migratoria tiene importancia por las distancias culturales que ya se mencionaron y, muy vinculado a esto, por la existencia o no de relaciones socio familiares de apoyo que pueden tener las trabajadoras para contención de situaciones personales que puedan presentarse. La falta de estos apoyos las expone con frecuencia a situaciones de mayor vulnerabilidad. Una de estas situaciones está dada por la posibilidad de pagar en dinero el periodo de pre aviso, en caso de despido por voluntad unilateral del empleador, que es muy frecuente en el TDR sin retiro, y que podría exponer a la trabajadora a quedar sin trabajo y sin un lugar donde dormir, al mismo tiempo.

Gráfico 27

Situación migratoria reciente (5 años) de Trabajadoras domésticas remuneradas según sexo y modalidad de contrato. Año 2010 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010

Las mujeres que trabajan sin retiro han migrado “para conseguir el empleo” mientras que las que trabajan con retiro, lo hicieron también por “otros motivos”

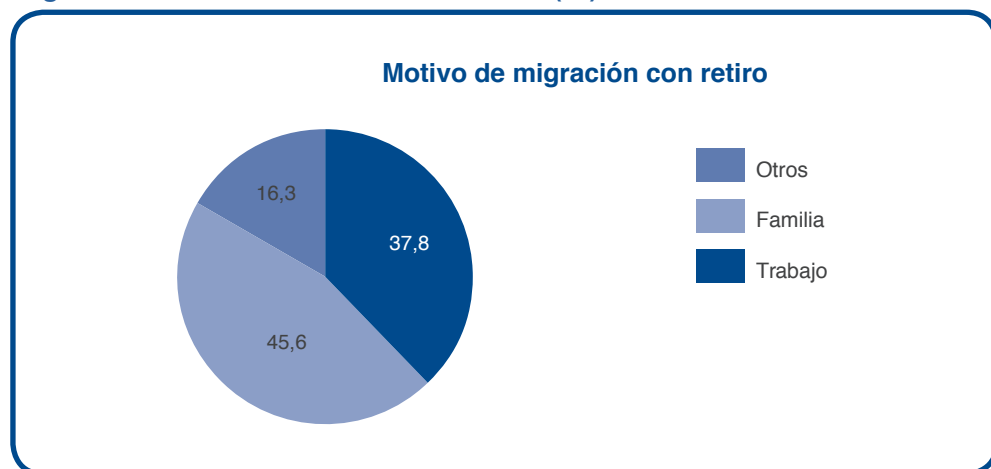
Otra dimensión importante en las migraciones es el motivo que lleva a una persona a cambiar de lugar de residencia. La EPH 2010 muestra que las mujeres que



están trabajando en la modalidad sin retiro han migrado principalmente buscando un trabajo, generalmente por no encontrar inserción laboral en sus respectivas comunidades. La distancia geográfica explica también la modalidad de contrato. Por su parte, las que trabajan con retiro se han trasladado en primer lugar por motivos familiares y solo en segundo lugar, por motivos de trabajo. En estos casos la inserción laboral aparece como secundaria y por la misma razón puede ser más selectiva. Otra explicación que debe considerarse para las trabajadoras con retiro es que se han trasladado con todo el grupo familiar (incluyendo sus conyugues) y esta es una razón para no elegir un contrato de puertas adentro. Por estas razones, lo que se había observado en términos de contención personal y exposición a situaciones de vulnerabilidad, parece estar mejor resuelto para las TDR con retiro.

Gráfico 28.a

Trabajadoras domésticas remuneradas por motivo de migración reciente según modalidad de contrato. Año 2010 (%)

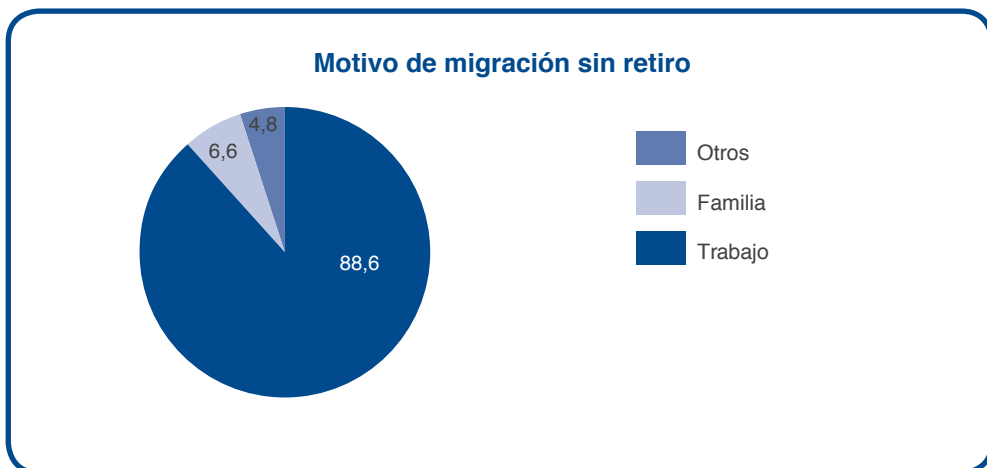


Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010



Gráfico 28.b

Trabajadoras domésticas remuneradas por motivo de migración reciente según modalidad de contrato. Año 2010 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010

Las familias de las trabajadoras domésticas sin retiro residen en Departamentos diferentes al lugar donde trabajan y son principalmente de residencia rural

Para indagar acerca de la procedencia de las TDR sin retiro que trabajan en áreas urbanas se analizó el lugar donde reside actualmente su familia. Del total de 37.095 TDR que trabajan sin retiro en áreas urbanas, un 80% de sus familias residen en un Departamento diferente a su lugar de trabajo. Por lo tanto, deberán trasladarse alguna distancia si van a visitar a sus familiares. Aunque en este caso se trata de trabajadoras en áreas urbanas sus familias están mayormente en el área rural (60%). Este es el caso de quienes trabajan en Asunción, Central y Alto Paraná principalmente.



Cuadro 8

Trabajadoras domésticas remuneradas sin retiro que trabajan en áreas urbanas por lugar de residencia de su familia (urbano/rural).

Año 2010 (%)

TDR sin retiro que trabajan en área urbana *	Area donde reside actualmente su familia			
	Urbana	Rural	Total	% por columna
Mismo Departamento	70.6	29.4	100.0	20.8
Diferente Departamento	42.0	58.0	100.0	79.2
Total	17.787	19.308	37.095	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010

(*) Se excluyen TDR sin retiro que trabajan en áreas rurales por insuficiente número de casos

Las TDR sin retiro que provienen de áreas urbanas, aunque son menos (20.8%), tienen sus familias en el mismo Departamento, como las que trabajan con retiro. Esto es más frecuente en los Departamentos del interior del país.

De la comparación de ambas situaciones (procedencia urbana o rural) se puede concluir que quienes proceden del área rural tienen más dificultad para encontrar trabajo en el mismo departamento y deben poner mayor distancia para lograrlo.

F. Idioma y utilización de internet

Las trabajadoras domésticas sin retiro abandonan su lengua materna (guaraní) y adoptan la de sus empleadores (castellano)

La utilización del idioma guaraní y el bilingüismo son características ancestrales de la sociedad paraguaya, especialmente en el área rural. La incorporación del castellano tiene que ver con la modernización, la escolaridad y en muchos casos, el empleo. En las mujeres el empleo tiene una mayor incidencia en la adopción del idioma castellano como herramienta de comunicación que en los hombres. Esto se explica por su mayor inserción en actividades como el comercio (la cliente habla castellano) y en el empleo doméstico (la patrona habla castellano). Los hombres



mantienen su lengua de origen principalmente porque tienen mayor probabilidad de trabajar en grupos culturalmente homogéneos (como en la construcción).

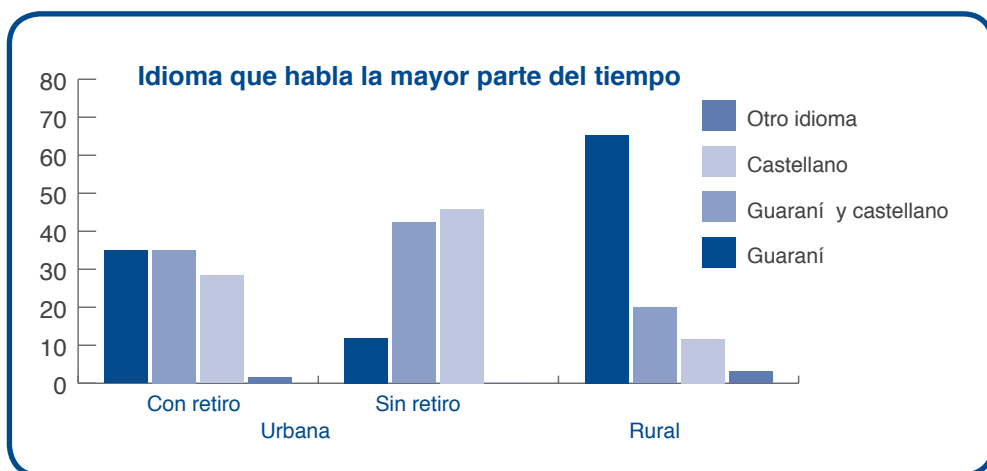
En la población total un 36.3% habla sólo guaraní, un 36.7% combina el guaraní con el castellano (yopará) y un 24.2% habla sólo castellano (EPH, 2011). Entre las TDR las que trabajan sin retiro son las que mayormente utilizan el castellano la mayor parte del tiempo (45.8%) y son también las que utilizan con mayor frecuencia el “yopará”. La pérdida del guaraní es aún más notable en este grupo si se tiene en cuenta que, como ya se ha visto, la mayoría de ellas tiene origen rural.

Las TDR en la modalidad de contrato con retiro son las que mantienen su lengua materna en el área urbana (34.9%) y sobre todo en el área rural (65.3%).

Gráfico 29

Trabajadoras domésticas remuneradas según idioma que habla la mayor parte del tiempo por modalidad de contrato y área de residencia.

Año 2010 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010

El cambio del idioma significa para las TDR sin retiro un esfuerzo mayor para comprender órdenes y para expresarse, lo que las expone a una también mayor vulnerabilidad en su relación laboral.

Las trabajadoras domésticas tienen muy poco acceso al internet

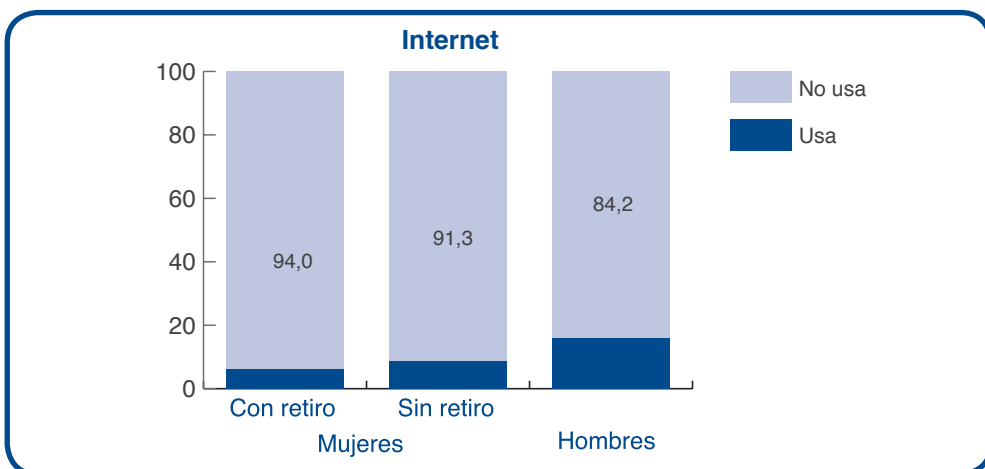
El acceso a internet puede ser considerado, junto con el idioma, como otro factor que puede facilitar la comunicación de las personas. En el caso del TDR este



acceso es muy reducido, especialmente para las mujeres. Según la EPH 2010, en el Paraguay un 20.4% de los hombres y un 19.2% de las mujeres tienen acceso a internet. En los hombres que trabajan como TDR el acceso es sólo del 15.8% y entre las mujeres de 8.7% si trabajan sin retiro y de 6.0% si trabajan con retiro. Nótese que en este caso, las TDR sin retiro tienen más probabilidades de usar este medio de comunicación en “su lugar de trabajo”. El acceso a internet es relevante, entre otras razones, para ampliar las posibilidades de formación profesional con cursos a distancia que podrían ofrecer metodologías más adecuadas a las condiciones de trabajo que tienen estas trabajadoras, especialmente por la duración de la jornada.

Gráfico 30

Trabajadores domésticos remunerados según utilización de internet por sexo y modalidad de contrato. Año 2010 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010

G. Educación

La tasa de analfabetismo de la población paraguaya mayor de 15 años es de alrededor del 5% en las mujeres y del 3% en los hombres (EPH 2011). Entre las TDR prácticamente la totalidad sabe leer y escribir, con muy pocas excepciones que no lo hacen (0.8% en la modalidad sin retiro, 2.2% en la modalidad con retiro urbana, y 5.4% en la misma modalidad, en el área rural). El analfabetismo de las TDR, como en el total de la población, está asociado a una mayor edad.

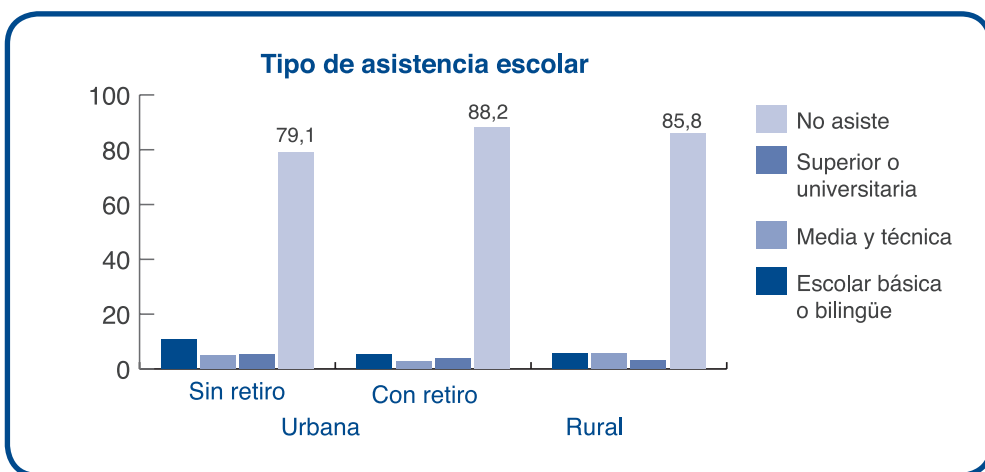


El bajo nivel educativo de las trabajadoras domésticas es un obstáculo para su movilidad ocupacional. Los programas de formación profesional pueden ser una alternativa para una mejor inserción ocupacional.

Aunque entre las TDR se encuentran mujeres jóvenes, es muy bajo el porcentaje de ellas que asiste a algún establecimiento educativo. Lo que ha llamado la atención es que aunque es baja la proporción de las que sí asisten, esta se encuentra en la modalidad sin retiro, en áreas urbanas (19.9%). La mayoría que asiste a una institución educativa lo hace para completar el nivel primario o de formación de adultos en la modalidad “bilingüe”, pero también existen algunos casos en que se continúa con la formación media y técnica, e incluso superior o universitaria. Entre las TDR en la modalidad sin retiro un 5.2% se mantiene estudiando en el nivel terciario. En la modalidad con retiro la permanencia en el sistema educativo es menor, especialmente en el área urbana. En el área rural, el TDR con retiro podría estar significando la posibilidad de obtener un ingreso que les permita seguir estudiando.

Gráfico 31

Trabajadoras domésticas remuneradas según nivel de enseñanza al que asisten por modalidad de contrato y área. Año 2010 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010

El TDR no es la categoría de ocupación con menor nivel de escolaridad. En esta posición se encuentra el trabajo por cuenta propia, tanto entre los hombres como entre las mujeres. Entre las y los TDR el nivel de educación es prácticamente el mismo. Las diferencias más importantes están en la distancia entre el nivel de escolaridad de estos trabajadores y los otros asalariados u obreros del sector

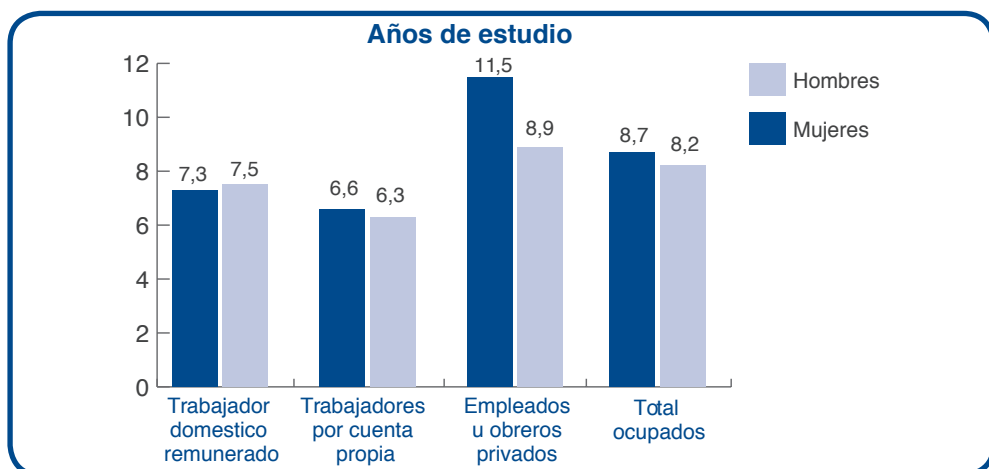


privado, que tienen un nivel más alto. Además, dicha distancia es mucho más importante en el caso de las mujeres. El análisis del nivel de escolaridad alcanzado por las categorías de ocupación seleccionadas muestra dos fenómenos distintos: por un lado, que la población con menos oportunidades educativas se concentra en empleos auto generados o que significan la realización de tareas aprendidas en la vida cotidiana (como el trabajo doméstico de las mujeres) y por otro, que las mujeres deben realizar un esfuerzo de educación más prolongado que los hombres para insertarse en empleos que requieren de algún nivel de preparación, entonces quienes no lo logran, quedan segregadas en categorías de ocupación inferiores en cuanto a condiciones de trabajo y reconocimiento social. La diferencia de escolaridad entre TDR y empleadas u obreras mujeres, es de 4.2 años, mientras que en los hombres es de 1.4 años. La mayor exigencia de escolaridad que tiene el mercado de trabajo para las mujeres contribuye a la escasa movilidad ocupacional que muestran las trabajadoras domésticas.

Según la información que recoge la EPH es difícil pensar que las TDR tengan posibilidades ciertas de completar su formación escolar para acceder a mejores puestos de trabajo. Ante esta situación, son los programas de formación profesional los que podrían permitirles tanto un mayor nivel de especialización, jerarquizando su trabajo, como el desarrollo de habilidades en otras áreas para cambiar de ocupación.

Gráfico 32

Promedio de años de estudio según categorías de ocupación por sexo
Año 2010



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010



Sin embargo, lo que se encontró con respecto a la relativa permanencia de las TDR en el sistema educativo y el nivel de estudios alcanzado, no se corresponden con la oferta de educación que existe en el país para este sector en términos curriculares ni en términos de modalidad (establecimientos y horarios). En los últimos años el Servicio Nacional de Empleo (SENADE) del Ministerio de Justicia y Trabajo ha realizado algún avance junto con el Ministerio de la Mujer en la adecuación de una malla curricular para la formación de trabajadoras domésticas, que aún no ha sido evaluada. También existen experiencias desde el sector privado, especialmente de organizaciones religiosas que se dedican principalmente al nivel de educación primaria de adultos y secundariamente a la formación en oficios tales como costura, cocina, peluquería y similares. Lo que aún no ha sido desarrollado es un programa de formación profesional focalizado en este segmento de trabajadoras que tenga en cuenta sus necesidades, sus expectativas y sus posibilidades efectivas de asistencia, con objetivos tanto de profesionalizar su desempeño en el trabajo doméstico remunerado como de ampliar sus posibilidades de inserción en otras ocupaciones.

VII. Análisis de las condiciones de trabajo según modalidad de contrato y sexo

A. Cobertura del seguro de salud

Solo un 10% de las trabajadoras domésticas mujeres y un 13% de los hombres tienen acceso al seguro de salud del Instituto de Previsión Social

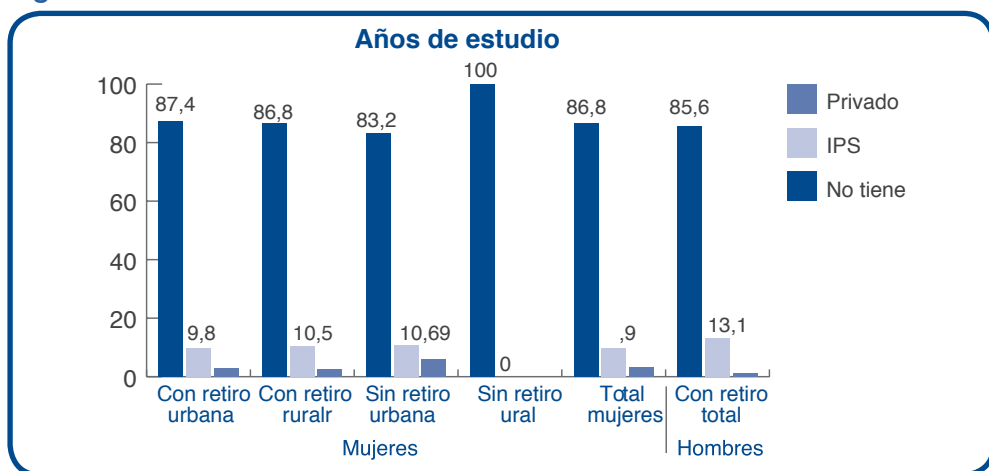
La EPH 2010 muestra que alrededor de 20.314 mujeres y 906 hombres TDR cuentan con el seguro médico del Instituto de Previsión Social (IPS). Estas cifras, como se verá más adelante, difieren de los registros objetivos del IPS que para el año 2011 había reportado 15.861 cotizantes (hombres y mujeres). Una explicación posible para esta diferencia podría ser que la encuesta no ha podido diferenciar entre cotizantes directos y sus beneficiarios, que para el mismo año fueron 7.973 personas. Aun cuando los datos de la EPH no coinciden con los registros del IPS,



lo que se puede ver es que la cantidad de TDR con seguro médico del IPS es muy baja y con seguro privado, más baja aún. Las diferencias por sexo, a favor de un mayor porcentaje de hombres asegurados, son más evidentes que las diferencias según modalidad de contrato entre las mujeres.

Gráfico 33

Trabajadores domésticos remunerados según sexo, modalidad de contrato y área de residencia por tenencia de algún seguro médico vigente. Año 2010



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010

Cuando se aprobó la Resolución No 089-012/2009 existían 9.003 cotizantes al seguro social de salud para trabajadores domésticos remunerados (hombres y mujeres) con 4.892 beneficiarios y beneficiarias. En noviembre de 2011 se contaba con 15.861 cotizantes y 7.973 beneficiarios. En marzo 2013 el número de cotizantes mujeres había ascendido a 18.550 y en octubre del 2013 se registran 23.975 cotizantes con 11.148 beneficiarios.

Coincidiendo con la distribución de las trabajadoras en el país, un 89.7% de las aseguradas están en Asunción y los Departamentos de Central, Itapúa y Alto Paraná.



Cuadro 9

Trabajadoras domésticas remuneradas que aportan al seguro de salud del IPS. Año 2013

Departamento	Aseguradas	%
Asunción	11502	62.0
Concepción	136	0.7
San Pedro	64	0.3
Cordillera	183	1.0
Guairá	338	1.8
Caaguazú	156	0.8
Caazapá	92	0.5
Itapúa	1077	5.8
Misiones	232	1.3
Paraguarí	152	0.8
Alto Paraná	769	4.1
Central	3293	17.8
Ñeembucú	213	1.1
Amambay	126	0.7
Canindeyú	20	0.1
Pte Hayes	113	0.6
Boquerón	82	0.4
Alto Paraguay	2	0.0
Total	18.550	100

Fuente: Elaboración propia en base a IPS,
Dpto. de Estadística, Marzo 2013

En total, entre diciembre de 2009 y octubre del 2013 (un poco menos de 4 años) el número de cotizantes del TDR creció 2.6 veces. Aunque aún la cobertura es baja, se puede considerar que la extensión del seguro médico es el principal avance con respecto a la seguridad social de las trabajadoras domésticas remuneradas, de los últimos años.

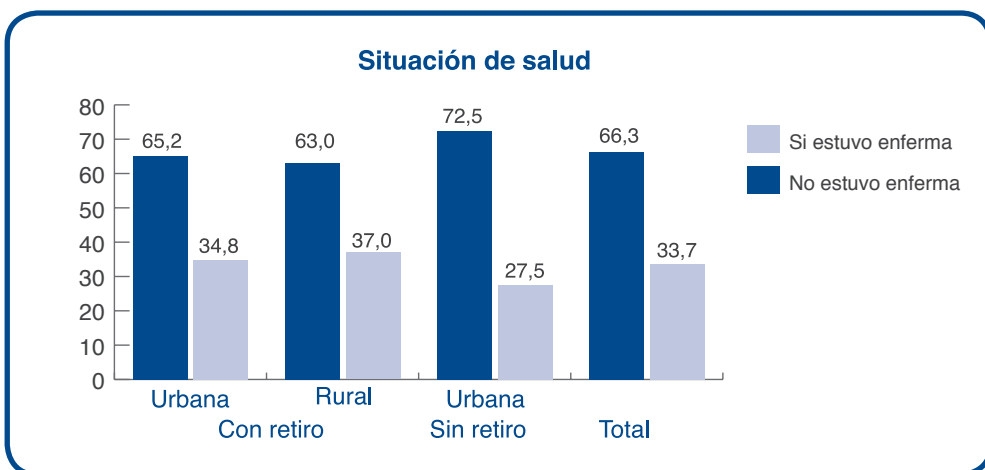


Como era de esperar, el porcentaje de TDR que gozan del seguro médico (alrededor del 10%) es mucho menor que el porcentaje de las tuvieron problemas de salud en los 90 días anteriores a la encuesta (33.7%).

Gráfico 34

Trabajadoras domésticas remuneradas según modalidad de contrato y área de residencia por situación de salud en los últimos 90 días.

Año 2010 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010

Cuando se analiza el lugar donde las TDR realizan sus consultas ante problemas de salud vuelve a aparecer cierta incongruencia entre el total de aseguradas registradas en IPS (EPH 2010: 20.314) y el total que realizó consultas en dicha institución (EPH 2010: 5.906). Esta diferencia podría deberse tanto a errores en la muestra (para esta variable) como a dificultades de horarios para conseguir turnos y de distancia para obtener atención que son frecuentemente referidas por este y otros sectores de trabajadores cuando son consultados sobre su percepción de la calidad de atención del IPS²⁷.

Cuando enferman, las trabajadoras domésticas recurren al Sistema Nacional de Salud

De un total de 69.145 TDR que estuvieron enfermas en los últimos 90 días anteriores a la encuesta, solo 48.996 (70.9%) realizaron algún tipo de consulta, 14.697 (21.3%) se auto medicaron y el resto no hizo nada porque la dolencia no era importante, porque no tenían dinero o porque no tenían dónde consultar.

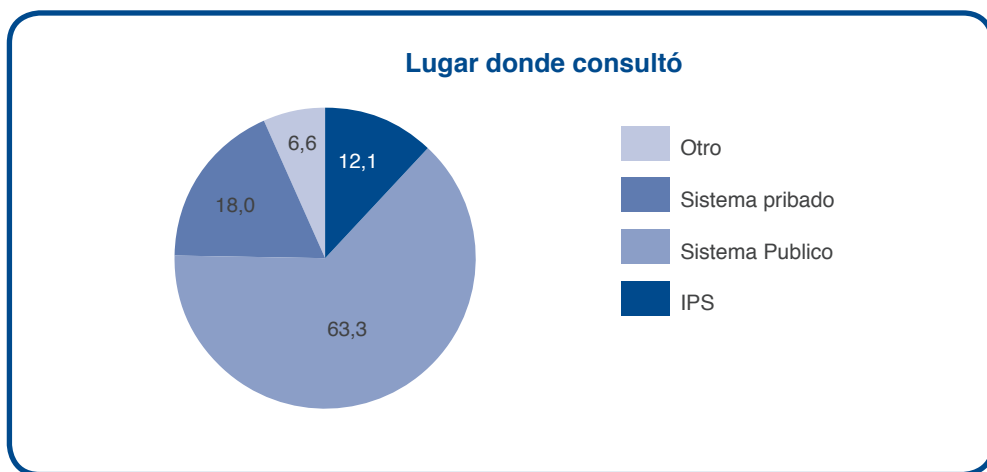
27. La EPH no estuvo dirigida a investigar el tema del seguro social y a esto pueden atribuirse las diferencias. La cobertura real, la calidad de atención y la percepción de los asegurados y aseguradas del IPS deberían ser analizadas con mayor profundidad desde estudios específicos.



Ante la escasa cobertura del IPS la mayor parte de las consultas las absorbe el Sistema Nacional de Salud, que a partir del 2009 instaló una política nacional de atención universal gratuita, con mucho éxito²⁸. El sector privado ocupa el segundo lugar de consultas aunque con relativa significación estadística. Las demás opciones no reúnen la significación requerida. Los principales gastos para atención de la enfermedad se dan en medicamentos y transporte.

Gráfico 35

Trabajadoras domésticas que estuvieron enfermas en los últimos 90 días y que realizaron consulta según lugar de consulta. Año 2010 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010

B. El régimen de seguridad social vigente

Las trabajadoras domésticas pueden inscribirse en el régimen especial de seguridad social que incluye salud, pero no jubilación

Si bien en la legislación la obligatoriedad del seguro social para el trabajo doméstico remunerado existe desde 1967, recién desde septiembre del 2009, por Resolución 089-012/09 del Instituto de Previsión Social (IPS), la cobertura se extendió desde la ciudad capital (Asunción) a todo el territorio nacional. A partir de dicha Resolución,

28. La política de atención universal del sistema nacional de salud también puede estar explicando la diferencia entre TDR aseguradas en IPS y el bajo número de consultas realizadas en dicha institución.



todos los trabajadores y trabajadoras domésticas del país tienen derecho a contar con el seguro de salud del IPS. La inscripción es obligatoria y recae bajo la responsabilidad del patrón (aunque también puede ser tramitado por el empleado/a). Según esta Resolución, los empleados del servicio doméstico, están afiliados bajo el régimen especial de seguridad social (que no incluye jubilación) (IPS, 2011).

El seguro de salud del trabajador doméstico remunerado cubre a los hijos e hijas menores de edad (hasta 18 años), al padre y a la madre mayores de 60 años (dependientes) y a los hijos e hijas con discapacidad (mientras dure la discapacidad). En el caso del o la cónyuge, para lograr su cobertura se debe presentar una declaración sumaria de testigos acerca de la insolvencia del mismo. Si fuera una relación de hecho (concubinato) con más de dos años de duración, además de la declaración de insolvencia se debe presentar información sumaria de testigos que acrediten esta situación.

El aporte mensual por la cobertura de salud del IPS es actualmente de Gs. 53.063. Este monto corresponde al 8% del salario establecido en el Código del Trabajo para las trabajadoras domésticas remuneradas, que sólo alcanza al 40% del salario mínimo vigente para actividades diversas (SMVAD) no especificadas establecido por el Poder Ejecutivo.

Salario mínimo vigente para actividades diversas no especificadas	Gs. 1.658.232	Desde Abril 2011
Salario mínimo vigente para el servicio doméstico	Gs. 663.292	40% del salario mínimo vigente para actividades diversas no especificadas
Aporte del trabajador	Gs. 16.582	2.5% del salario mínimo vigente para el servicio doméstico El aporte de la trabajadora se descuenta de su salario mensualmente
Aporte del empleador	Gs. 36.481	5.5% del salario mínimo vigente para el servicio doméstico
Aporte total	Gs. 53.063	8.0% del salario mínimo vigente para el servicio doméstico

El seguro médico del IPS de la trabajadora doméstica remunerada incluye asistencia en salud en casos de accidentes o enfermedad común, maternidad, y accidente o enfermedad del trabajo. Las embarazadas acceden a los servicios de salud desde el primer pago de aporte y esto incluye: consultas, medicamentos, hospitalización, parto y atención al recién nacido. Para acceder al subsidio de reposo por maternidad la trabajadora debe contar con al menos 4 meses de aporte continuo.



El subsidio de reposo por maternidad cubre 3 semanas anteriores y 6 posteriores al parto²⁹. El monto de dicho subsidio es el 50% del promedio de salarios sobre los cuales cotizó la asegurada en los últimos cuatro meses anteriores al reposo de maternidad. Recuérdese que se reconoce sólo el 40% del salario mínimo, por lo que el subsidio por maternidad se reduce en realidad al 20% del salario mínimo vigente para actividades diversas no especificadas. Aunque en ninguna norma se establece que el restante 50% sea obligatorio, ni si se refiere al salario objetivamente abonado o al 40% del mínimo, se presupone que lo paga el empleador, en general no se cumple. El 50% es igual que el pago de reposo por enfermedad común de los demás trabajadores, sólo que en el caso de maternidad es más prolongado (nueve semanas), y menos que por accidente de trabajo (75%).

C. Jornada laboral y tiempo de descanso

El Código del Trabajo vigente regula el tiempo de descanso pero no la duración de la jornada laboral

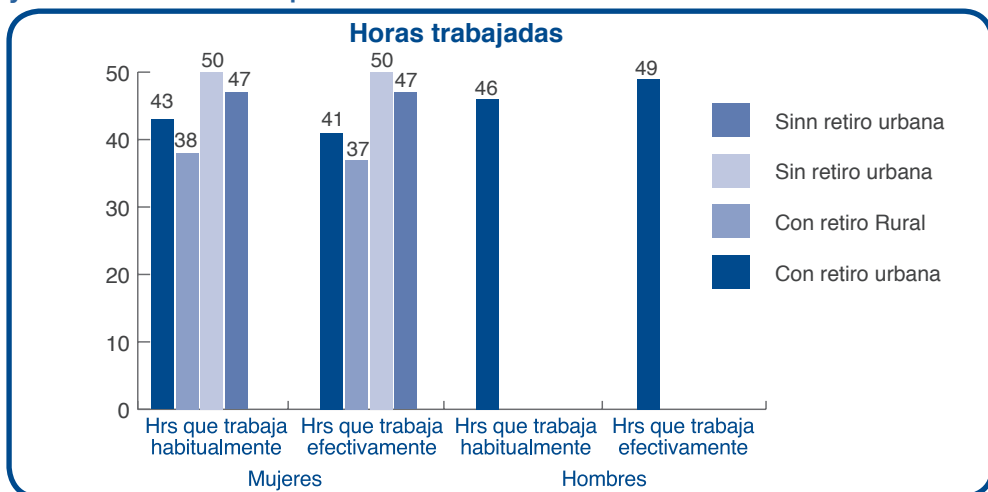
El promedio de horas de trabajo que establece el Código del Trabajo (Ley 496/95) no podrá exceder las 8 horas por día o 48 horas semanales para trabajos diurnos (Art. 194). Esta disposición se encuentra en el Libro Segundo del Código que establece las Condiciones Generales del Trabajo. En el Libro Primero, Título III sobre Contratos Especiales de Trabajo, el Capítulo IV establece las condiciones de trabajo de “los trabajadores domésticos”. En esta sección no se hace mención a la duración de la jornada laboral sino al tiempo de descanso: “Uno absoluto de doce horas diarias. Para aquellos que no tienen retiro por lo menos diez horas se destinarán al sueño y dos horas a las comidas” (Art. 154, inc. a). Esta redacción y la falta de reglamentación específica de la jornada laboral para los trabajadores y trabajadoras domésticas remuneradas hacen que por lo general se asuma (tanto de la parte empleadora como de la parte trabajadora) que la jornada laboral será de 12 horas diarias (24 – 12 hrs de descanso).

29. La Constitución de 1992 establece que la protección a la maternidad no será inferior a doce semanas (Art. 89)



Gráfico 36

Promedio de horas semanales trabajadas según modalidad de contrato y área de residencia por sexo. Año 2010



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010

Según los datos de la EPH 2010 las TDR mujeres en la modalidad sin retiro trabajan dos horas más que las que establece el Código del Trabajo para el régimen general, mientras que las que lo hacen con retiro no llegan a completar las 48 hrs semanales³⁰. Los hombres TDR sí están cerca del número de horas semanales que establece el Código del Trabajo.

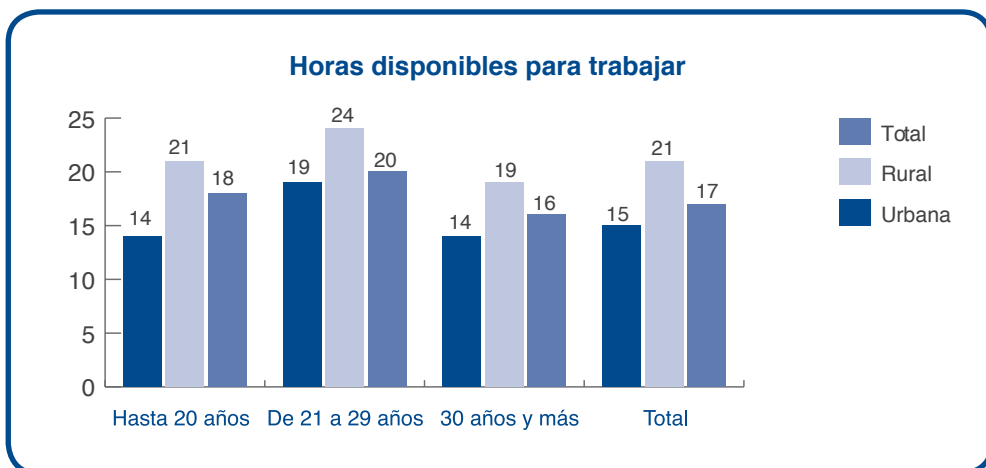
Aunque las TDR en la modalidad con retiro trabajan alrededor de 40 horas semanales, refieren que estarían disponibles para trabajar muchas más horas, especialmente en el área rural. Si se suman las horas habitualmente trabajadas en esta modalidad en el área urbana (43 hrs) con las que estarían dispuestas agregar a su jornada laboral (15 hrs) se llega a 58 hrs semanales. En el área rural el total de horas sería similar (59 hrs). También en este ejercicio es posible ver que el grupo de TDR con retiro del área rural es el que menos horas trabaja habitualmente (38 hrs semanales) y tiene más horas disponibles para aumentar (21 hrs semanales). Según la edad, son las TDR entre 21 y 29 años las que más quisieran aumentar sus horas de trabajo.

30. El promedio de horas semanalmente trabajadas no llega a indicar subocupación visible, ya que para esta condición el número de horas debe ser inferior a 30.



Gráfico 37

Promedio de horas disponibles para trabajar, de trabajadoras domésticas remuneradas con retiro, según grupos de edad por área de residencia. Año 2010



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010

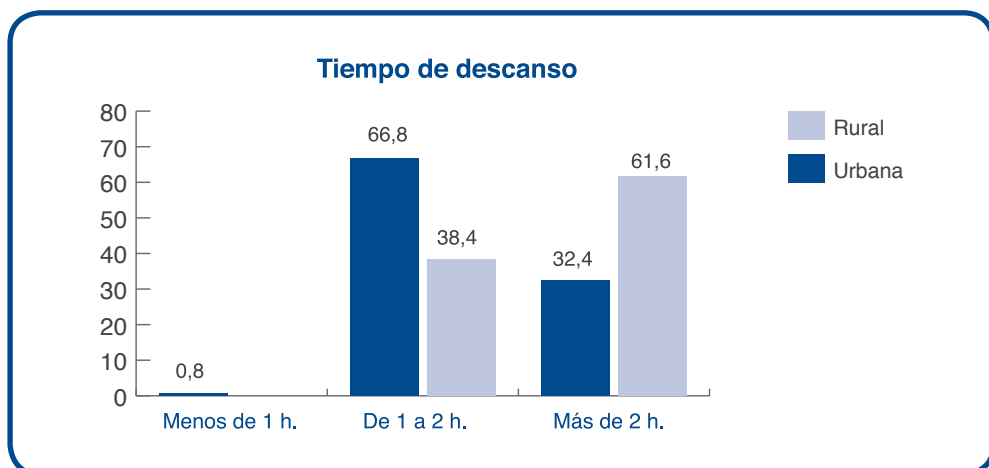
La disponibilidad de aumentar las horas de trabajo está más asociada al menor nivel salarial, que al número de casas donde trabajan las TDR con retiro. La mayoría lo hace en una sola casa (91.5%). Solo 5.9% lo hace en dos casas y 1.8% en tres. Según estos datos, no se trataría de aumentar el número de casas donde trabajar, sino el número de horas trabajadas en una misma casa.

El tiempo de descanso (durante la jornada) que tienen las TDR sin retiro es de 1 a 2 horas en el área urbana y de más de 2 horas en el área rural. Esta diferencia puede estar asociada a hábitos propios de la cultura campesina (siesta) y a factores climáticos (calor). Las trabajadoras más jóvenes tienen tiempos de descanso más prolongados.



Gráfico 38

Trabajadoras domésticas sin retiro según tiempo de descanso por área de residencia. Año 2010 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010

D. Antigüedad en la actividad y en el lugar de trabajo

La permanencia en la actividad trabajo doméstico es prolongada, aunque la movilidad de un hogar a otro es alta

Si bien es cierta la afirmación de que el trabajo doméstico remunerado es “la puerta de entrada” al mercado laboral para las mujeres pobres, los datos de la EPH 2010 no permiten suponer que existe movilidad ocupacional. En efecto, la distribución por años de antigüedad en la categoría de trabajo doméstico, es relativamente homogénea desde menos de 1 año hasta más de 10 años, tanto para las mujeres como para los hombres. Además, según estos datos la tendencia sería la de permanecer en la misma actividad especialmente en la modalidad de trabajo sin retiro y para los hombres.



Cuadro 10

Trabajadores domésticos remunerados según modalidad de contrato y años que dedicaron a la actividad por sexo y área. Año 2010 (%)

Modalidad de contrato	Años en la actividad	Mujeres		Hombres total
		Urbana	Rural	
Con retiro	Menos 1 año	26.2	27.0	20.0
	De 1 a 3 años	22.1	26.5	24.8
	De 4 a 10 años	26.5	20.4	27.1
	Más de 10 años	25.1	26.0	28.2
	Total	118.328	45.847	14.548
Sin retiro	Menos 1 año	24.8	*	20.0
	DE 1 a 3 años	23.9	*	24.8
	De 4 a 10 años	31.5	*	27.1
	Más de 10 años	19.8	*	28.2
	Total	37.095	3.926*	14.548

Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010

(*) Insuficiente representación estadística

Una situación diferente es la que se presenta con respecto a la estabilidad en el lugar de trabajo que sí resulta muy baja especialmente para las TDR con retiro de las áreas urbanas, donde prácticamente la mitad (47.3%) tiene menos de un año de antigüedad. En términos de estabilidad laboral, tal como lo establece el Código del Trabajo en su Artículo 94 (10 años ininterrumpidos), la proporción de TDR que podrían alcanzarla es muy baja (11.1% o menos). Los hombres tienden a tener una estabilidad mayor³¹.

Lo que puede concluirse de esta sección del análisis es que si bien el TDR es una actividad a la que tanto las mujeres como los hombres pueden dedicarle mucho tiempo de su vida laboral, existe una alta rotación de un lugar de trabajo a otro, pero en la misma actividad. Esta situación debería ser considerada en el análisis del régimen de seguridad social que mejor pueda adecuarse a las condiciones de trabajo de estos trabajadores.

31. La estabilidad laboral está establecida para el régimen general del trabajo y no es mencionada en el régimen especial, al que corresponde el trabajo doméstico. Como tampoco existen disposiciones contrarias a la estabilidad en el régimen especial, no hay una posición unánime en la interpretación jurídica de este derecho para las TDR.



Cuadro 11

Trabajadores domésticos remunerados según modalidad de contrato y años que trabaja en el hogar por sexo y área de residencia.

Año 2010 (%)

Modalidad de contrato	Años en la actividad	Mujeres		Hombres total
		Urbana	Rural	
Con retiro	Menos de un año	47.3	39.0	22.1
	De 1 a 3 años	29.6	37.0	29.1
	De 4 a 10 años	17.0	14.9	30.7
	Más de 10 años	6.2	9.1	18.1
	Total	118.328	45.847	14.548
Sin retiro	Menos de un año	40.4	*	20.0
	DE 1 a 3 años	29.1	*	24.8
	De 4 a 10 años	19.4	-.-	27.1
	Más de 10 años	11.1	*	28.2
	Total	37.095	3.926*	14.548

Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010

(*) Insuficiente representación estadística

E. Vacaciones

El derecho a vacaciones está establecido por Ley y es conocido por las trabajadoras pero, sin embargo, no se cumple

El Código del Trabajo establece el derecho a vacaciones de los trabajadores domésticos desde el año 1993 (Ley 213/93, Art. 154) y está enunciado en igualdad de condiciones del régimen general del trabajo (“como todos los trabajadores”) en cuanto a duración y remuneración en efectivo³². Las vacaciones se computan a partir del primer año de trabajo continuo al servicio del mismo empleador (Art. 218). Por lo visto anteriormente con respecto a la permanencia en el mismo lugar de trabajo, se puede prever que un 47.3% de las TDR con retiro urbanas no logran la antigüedad necesaria como para gozar de vacaciones.

32. Este derecho junto con la licencia pre y post natal, son los que no tienen diferencias entre el régimen general y especial de trabajo.



Cuadro 12

Trabajadores domésticos remunerados con más de 1 año de antigüedad según modalidad de contrato y disfrute de vacaciones por sexo y área de residencia. Año 2010 (%)

Modalidad de contrato	Vacaciones	Mujeres			Hombre
		Urbana	Rural	Total	Total
Con retiro	Tiene	23.8	11.7	20.1	25.6
	No tiene	76.2	88.3	79.9	74.4
	Recuento	70.774	27.960	90.360	11.328
Sin retiro	Tiene	57.6	*	56.6	
	No tiene	42.4	*	43.4	
	Recuento	22.114	1.441	23.555	

Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010
(*) Insuficiente representación estadística

Para las TDR que han cumplido 1 año de trabajo con el mismo empleador, existe mucha diferencia en el disfrute del derecho a tener vacaciones según se trate de TDR con retiro (23.8%) o sin retiro (57.6%). Este hecho refuerza la tesis de que las que trabajan sin retiro, aunque son menos en el universo de TDR y trabajan más horas por semana, tienen mejores condiciones de trabajo (seguro médico, vacaciones y, como se verá más adelante, salario).

Los hombres TDR con retiro tienen más probabilidad de tener vacaciones que las mujeres en la misma modalidad de contrato.

En el área rural, para las TDR con retiro los datos no tienen significación estadística para el grupo que goza de vacaciones (11.7%) pero sí la hay para el grupo que no las tiene (88.3%).

Los períodos de vacaciones fijados por el Código del Trabajo según antigüedad son: de 12 días hábiles corridos hasta cinco años de antigüedad; de 18 días hábiles corridos entre cinco y 10 años, y de 30 días hábiles corridos para trabajadores con más de diez años de antigüedad (Art. 218). Según se puede observar en los datos de la EPH 2010, estas disposiciones no se cumplen. Aunque las que trabajan sin retiro en áreas urbanas tienen un mayor reconocimiento del derecho a vacaciones cuando aumenta la antigüedad, los días establecidos no coinciden



con las disposiciones legales. En el caso de trabajadoras con retiro en el área urbana (donde se concentra la mayor cantidad) llama la atención que la situación es inversa, es decir a mayor antigüedad menos días de vacaciones. Esto se explica porque aun cuando la disposición de vacaciones en igualdad de condiciones con el Régimen General del Contrato de Trabajo tiene 20 años de antigüedad, cuando existen fallas en la fiscalización, las prácticas en la relación laboral tardan mucho tiempo en adecuarse a la Ley. En los contratos más recientes es más probable que se respeten los derechos laborales adquiridos para el TDR. Además pueden existir otros factores que no fueron analizados por la encuesta tales como: canjear días de vacaciones por días pagados o canjear días de no trabajo fuera del período de vacaciones por días de vacaciones.

Cuadro 13

Promedio de días de vacaciones según modalidad de contrato y años de antigüedad por sexo y área de residencia. Año 2010 (%)

Modalidad de contrato	Antigüedad	Mujeres			Hombre
		Urbana	Rural	Total	Total
Con retiro	De 1 a 3 años	23.8	11.7	20.1	25.6
	De 4 a 10 años	76.2	88.3	79.9	74.4
	Más de 10 años	70.774	27.960	90.360	11.328
Sin retiro	De 1 a 3 años	57.6	*	56.6	
	De 4 a 10 años	42.4	*	43.4	
	Más de 10 años	22.114	1.441	23.555	
Total	De 1 a 3 años	15	7	14	
	De 4 a 10 años	16	15	16	
	Más de 10 años	18	16	18	

Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010

(*) Insuficiente representación estadística

En el análisis del disfrute de vacaciones corresponde recordar lo que se había visto sobre el “conocimiento” de este derecho (Sección IV.C) donde un 55.5% de las TDR con retiro y un 60.5% sin retiro afirman conocerlo. Sin embargo, prácticamente la mitad de ellas no alcanzan un 1 año de antigüedad y entre las que sí lo alcanzan (e incluso lo superan) sólo un 20.1% de las que trabajan con retiro y un 56.6% de las que lo hacen sin retiro disfrutaban de sus vacaciones. Es decir, el derecho está establecido en igualdad de condiciones con el contrato general de trabajo, y es conocido por más de la mitad de las TDR; sin embargo, lo disfruta 1 de cada



5 trabajadoras con retiro y 1 de cada 2 en la modalidad sin retiro, y cuando lo tienen tampoco se cumple el período reglamentado. Este derecho, junto con el de la seguridad social debería incluirse entre las prioridades de fiscalización de parte de la autoridad administrativa del trabajo.

F. Salario

La regulación del salario a ser percibido por las trabajadoras domésticas es un obstáculo importante para elevar el estatus de trabajo decente en esta categoría

El Código del Trabajo establece que la retribución en dinero para los y las trabajadoras domésticas no podrá ser inferior al 40% del mínimo establecido para actividades diversas no especificadas de la zona del país donde preste el servicio (Art. 151). Se presume además, que a la retribución en dinero, se le agregan otras prestaciones como alimentos y, para quienes presten servicios sin retiro, habitación (Art. 152). Según la EPH 2010 en ambas modalidades de contrato tanto en áreas urbanas como rurales, las TDR reciben un porcentaje mayor al establecido por la Ley, pero siempre inferior al SMVAD. Independientemente de lo que significa realmente el porcentaje discriminado para trabajadores domésticos en la sección de “contratos especiales” (Título III, Ley No 496/95), en lo que respecta al porcentaje salarial, las comidas y la habitación para trabajadoras sin retiro, en general la Ley se cumple. Sin embargo, como se verá más adelante, por encima del 40% establecido existen diferencias importantes tanto con respecto al sexo, la modalidad de contrato, el área de residencia y la edad, en ese orden.

Los hombres TDR con retiro perciben un 92% del SMVAD lo que demuestra que para ellos el TDR se acerca mucho más a un “trabajo” como los de otras categorías ocupacionales. Las mujeres TDR con retiro perciben, en promedio, un 49.2% del SMVAD. La brecha salarial entre hombres y mujeres en esta actividad laboral se explica porque la mayoría de ellos se desempeñan como choferes, jardineros u otras ocupaciones que no son las delegadas por las mujeres (como cocineras, mucamas, limpiadoras o niñeras) y por lo tanto no están tan desvalorizados ni tan invisibilizado su aporte económico.



Cuadro 14

Promedio de salario mensual según modalidad de contrato por sexo y área de residencia. Año 2010

Modalidad de contrato	Mujeres			Hombre
	Urbana	Rural	Total	Total
Con retiro	781.282	639.792	741.770	1.387.034
Sin retiro	1.235.823	*	1.221.091	--,--
Total	889.768	674.664	837.591	1.387.034

Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010

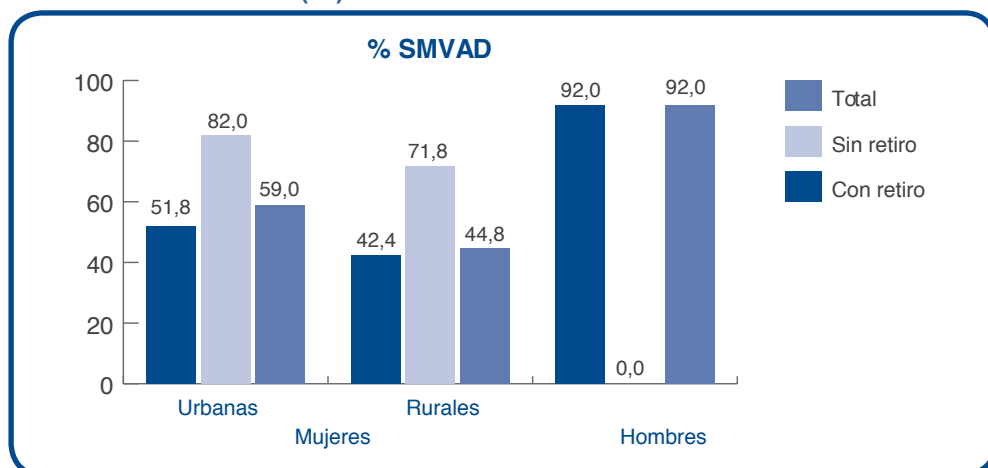
(*) Insuficiente representación estadística

Entre las mujeres, la brecha más importante tiene que ver con la modalidad de contrato: con retiro 49.2% y sin retiro 81.0% del SMVAD, pero también hay diferencias según el área de residencia: urbanas 59.0% y rurales 44.8% del SMVAD. Así, las TDR mujeres que tienen mejores condiciones salariales son las que trabajan sin retiro en el área urbana, y las que tienen menor salario son las que trabajan con retiro en el área rural. Este último grupo es el que tiene menor número de horas de trabajo semanales y el que refiere querer destinar más horas a su labor.



Gráfico 39

Porcentaje del SMVAD según modalidad de contrato por sexo y área de residencia. Año 2010 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010

Salario mínimo vigente al 1 de julio de 2010: Gs. 1.507.483; 40% = 602.993

La edad de las mujeres también influye en el nivel salarial, con tendencia a disminuir el salario en las más jóvenes. Sin embargo, como la modalidad de contrato y el área de residencia implican contextos de demanda diferentes, en la combinación de estas dimensiones una TDR mujer con menos de 20 años que trabaja sin retiro en el área urbana gana el doble que otra de la misma edad que trabaja con retiro en el área rural. El sentido de estas brechas es importante para contextualizar las reivindicaciones salariales de estas trabajadoras. Además, en dicha regulación habrá que considerar que las TDR sin retiro del área urbana trabajan en hogares cuyos jefes y cónyuges tienen niveles más altos de escolaridad, de actividad laboral y de ingresos (ver Sección IV.A). Aunque este grupo de trabajadoras es el más pequeño (alrededor del 18% del total de TDR) en los hogares que las contratan aún persisten condiciones que hacen de la presencia permanente de estas trabajadoras un símbolo de poder económico y de estatus social.



Cuadro 15

Promedio de salario mensual según grupos de edad por modalidad de contrato y área de residencia. Año 2010

Edad en años	Con retiro			Sin retiro		
	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural	Total
Hasta 20	604.132	545.281	582.023	1.100.091	*	1.083.206
De 21 a 29	807.967	654.049	762.826	1.268.922	-.-	1.268.922
Más de 30	818.606	680.242	785.038	1.376.408	*	1.348.210
Total	781.282	639.792	741.770	1.235.823	*	1.221.091

Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010

(*) Insuficiente representación estadística

En ninguna edad, área de residencia, ni modalidad de contrato, se llega al SMVDA establecido para el régimen general de contratos (Gs.1.507.483), ni siquiera para los hombres.

Cuadro 16

Promedio de salario mensual según antigüedad en el trabajo por modalidad de contrato y área de residencia. Año 2010

Antigüedad en años	Con retiro			Sin retiro		
	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural	Total
Menos de 1	707.263	626.490	687.690	1.200.790	*	1.184.716
1 a 3	800.281	584.871	730.047	1.183.631	*	1.166.606
4 a 10	871.179	841.179*	863.577	1.356.903*	---	1.356.903
Más de 10	*	*	857.218	*	*	1.290.246

Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010

(*) Insuficiente representación estadística



Según se ha visto, la proporción de TDR que alcanza a tener más de 1 año de antigüedad en su lugar de trabajo es muy baja (entre 60% y 50% según se trate de la modalidad sin o con retiro, en el área urbana). Para aquellas trabajadoras que sí logran acumular antigüedad en el mismo hogar, este es un factor que contribuye a cierto incremento en el nivel del salario, y es muy probable que se encuentre asociado a lo que ya se ha visto con respecto a la edad. Es decir, a mayor antigüedad y por lo tanto mayor edad, corresponde mayor nivel de salario. Esto es importante para las TDR con retiro de áreas urbanas, ya que aunque tienen salarios más bajos que sus pares sin retiro, permanecer un tiempo más prolongado en el mismo hogar mejora su nivel salarial. Para las trabajadoras sin retiro del área urbana, la edad parece ser un mejor indicador de aumento en el salario que la antigüedad.

G. Otras prestaciones recibidas

Según los datos de la EPH 2010, el número de TDR que reciben un monto adicional por horas extras, comisiones o bonificaciones es muy bajo (12.3% en la modalidad sin retiro y 5.5% con retiro).

En el caso de las TDR con retiro, quienes perciben salarios más bajos las otras prestaciones, especialmente la alimentación, no se cumplen para todos los casos. En efecto, mientras las TDR del área urbana perciben un 51.8% del SMVAD y en el área rural 42.4% en el supuesto de que hay otras prestaciones (como en el caso de las trabajadoras sin retiro) sólo reciben alimentación un 75.4% y 64.9% respectivamente, porque no residen en el hogar del empleador. Al aplicar la misma reducción salarial en modalidades diferentes de contrato, que requieren de diferentes tipos de prestaciones adicionales (como la habitación), se está produciendo una discriminación aún mayor para las trabajadoras con retiro (que son el 80% del total de TDR).

Solo 3 de cada 4 TDR con retiro reciben alimentación en el área urbana. En el área rural la proporción es menor a 2 de 3, lo cual hace pensar que ellas deben proveerse su propia comida si trabajan en promedio 7 y 6 hs por día, respectivamente.

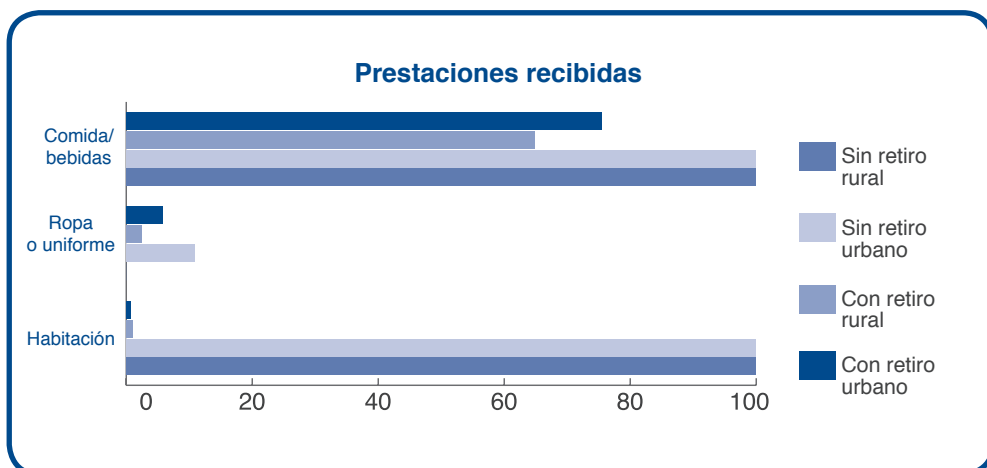
Para las TDR sin retiro las prestaciones consisten en alimentación y habitación, y son muy pocos los casos que han respondido positivamente a la pregunta sobre “ropas o uniforme”.

En la revisión de la legislación este también es un aspecto que debe ser analizado.



Gráfico 40

Prestaciones recibidas según tipo de prestación por modalidad de contrato y área de residencia. Año 2010 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010

H. Tipo de contrato

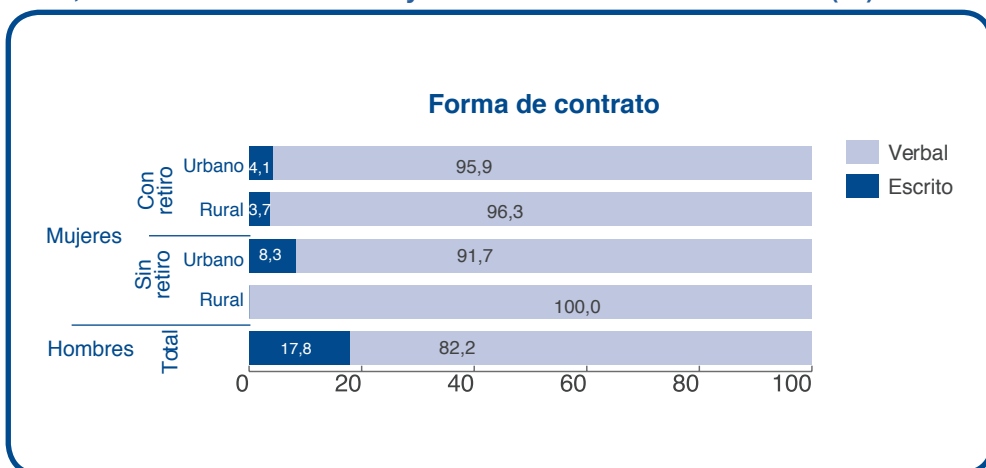
Menos del 10% de las trabajadoras domésticas tiene contrato escrito. La ausencia del contrato contribuye a la invisibilización de la relación laboral

Aunque las mujeres que trabajan sin retiro en áreas urbanas tienen un poco más de posibilidades de disponer de un contrato, estos casos no llegan al 10%. Los hombres tienen más probabilidad de tener un contrato escrito (17.8%) y cuando lo tienen, en la mayoría de los casos, es por tiempo definido (12.4% del total de TDR hombres).



Gráfico 41

Trabajadores domésticos remunerados según forma de contratación por sexo, modalidad de contrato y área de residencia. Año 2010 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010

En el Paraguay, según el Código del Trabajo, no es indispensable la existencia de un contrato escrito, “se presume la existencia... entre aquel que da trabajo o utiliza un servicio y quien lo presta” (Art. 19). Esto tiene como ventaja que se puede asumir la relación laboral (y todo lo que ello implica) aunque no se haya firmado un contrato, pero tiene la limitación de que no se pueden establecer explícitamente ciertas condiciones del contrato como el período de prueba, el monto del salario, la duración del contrato, los días de pago, los días y horas de descanso, las fechas de vacaciones, el monto equivalente a otras prestaciones no dinerarias, los aportes para la seguridad social ni las responsabilidades o tareas que debe realizar la trabajadora.

Además, en el mismo artículo 19 del Código de Trabajo se establece que a falta de un contrato escrito o verbal “se tendrán por condiciones del contrato las determinadas por las Leyes del Trabajo y los contratos colectivos o, en defecto de estos, por los usos y costumbres del lugar donde se realice el trabajo”. Esta disposición deja abierta la posibilidad de interpretaciones contradictorias entre sí ya que en muchos casos los “usos y costumbres” no responden a los derechos conquistados en la legislación. Específicamente en el trabajo doméstico existen concepciones que persisten, sostenidas por factores culturales, que tienen que ver con la “naturalización” de las tareas domésticas realizadas por las mujeres y la percepción de escaso o nulo valor económico. Estos conceptos tienen efectos directos en la invisibilidad de la relación laboral y, en consecuencia, en las condiciones y beneficios del trabajo para las trabajadoras. Nuevamente aquí, se hace evidente la necesidad de adecuar la



norma a los avances que se han producido tanto a nivel nacional como internacional, con la aprobación del Convenio No 189 de OIT, sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, ratificado por Ley 4819/12 en Paraguay.

I. Percepción sobre mejorar o cambiar de actividad

Las trabajadoras domésticas con retiro están menos satisfechas con su trabajo

Ante la pregunta: ¿desea mejorar su ocupación o cambiar de actividad? la mayoría de las TDR con retiro respondieron afirmativamente mientras que la mayoría de las TDR sin retiro hicieron lo contrario. En la interpretación de estas respuestas habría que considerar, en primer lugar que 1 de cada 3 que trabajan sin retiro respondieron en presencia de su empleador (o empleadora). En segundo lugar, y más importante, se debe considerar lo que se ha visto en este estudio sobre las peores condiciones de trabajo, remuneración y seguridad social que tienen las TDR en la modalidad con retiro, que explica el interés por mejorar o cambiar de actividad, especialmente en el área rural.

Cuando se introduce en este análisis el promedio salarial que recibe cada categoría se puede ver que para la modalidad de contrato con retiro la diferencia entre cambiar o no está inversamente relacionada al salario (quienes más desean mejorar o cambiar ganan menos en promedio); mientras que en la modalidad sin retiro esta relación no es tan clara. Tal vez aquí las respuestas están influenciadas por la presencia del patrón o habría que investigar otras causas que están menos relacionadas con las condiciones de trabajo y más vinculadas a otras aspiraciones de realización personal, como el hecho de disponer de tiempo libre para conciliar el trabajo con la familia. Recuérdese que en la sección IV.B se ha visto que este sector de trabajadoras tiene un promedio de hijos mucho más bajo que las mujeres en general.



Cuadro 17

Deseo de cambiar de actividad según modalidad de contrato y promedio de ingreso mensual, por sexo y área de residencia.
Año 2010

Modalidad de contrato	Mejorar o cambiar de actividad	Mujeres	
		Urbana	Rural
Con retiro	Desea %	55.4%	62.9%
	Promedio de ingreso mensual, Gs	686,087	577,514
	No desea %	44.6%	37.1%
	Promedio de ingreso mensual, Gs	899,558	745,183
	Recuento	118328	45847
Sin retiro	Desea %	40.0%	*
	Promedio de ingreso mensual, Gs	1,212,616	
	No desea %	60.0%	*
	Promedio de ingreso mensual, Gs	1,251,299	
	Recuento	37095	3926*

Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010

(*) Insuficiente representación estadística

VIII. Cambios en la legislación sobre condiciones de trabajo y seguridad social de los trabajadores y trabajadoras domésticas remuneradas

El marco jurídico del trabajo doméstico remunerado en el Paraguay está dado por la Constitución de 1992 (Arts. 88, 89 y 95)³³ y por la Ley No 4819/12 “Que aprueba el Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos No 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)”; el Convenio de la OIT N° 111, relativo a la no discriminación en materia de empleo y ocupación, ratificado por Ley N° 1.154/66; la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – CEDAW, ratificada por Ley N° 1215/86,

33. Constitución de la República del Paraguay, 1992. Art. 88 De la no discriminación; Art. 89 Del trabajo de las mujeres; Art. 95 De la seguridad social.



y la Norma 04/2009 sobre el Régimen Laboral del Personal del Servicio Doméstico del MERCOSUR, que 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 los trabajadores y trabajadoras domésticas. En la legislación nacional, el trabajo doméstico remunerado está regulado por Capítulo IV, del Título III del Libro Primero del Código del Trabajo (Ley 496/95, Arts. 148 al 156); la Resolución 089-012/09 del Instituto de Previsión Social (IPS) y la Ley N° 4933/13 “Que autoriza la incorporación voluntaria de trabajadores independientes, empleadores, amas de casa y trabajadores domésticos al seguro social – Fondo de jubilaciones y pensiones del Instituto de Previsión Social”. También se debe considerar como marco normativo el compromiso asumido por la República del Paraguay al firmar el Programa Nacional (tripartito) de Trabajo Decente, del 2009, que incluye el derecho al seguro social, entre otros derechos.

Ley N° 213/93 que establece el Código del Trabajo y su modificación por Ley N° 496/95

Si bien el trabajo doméstico remunerado está reglamentado en bajo el Título III de Contratos Especiales de trabajo, algunas disposiciones del Régimen General del Trabajo, también se le aplican. Por ejemplo, desde el año 1993, la legislación contempla la licencia pre y pos natal para todas las trabajadoras (Art. 133) así como las vacaciones anuales remuneradas (Art. 155).

En la reforma del Código del Trabajo de 1995 (Ley N° 496/95) se introduce en el Capítulo IV “De los trabajadores domésticos” el pago del aguinaldo; el otorgamiento de la licencias pre y post natal, como obligaciones del empleador (Art. 153), y el pago de indemnización por despido injustificado según el Régimen General (pero sin incluir la estabilidad laboral) (Art. 156); se elimina la “falta de honradez o moralidad” como causa de despido justificado (Art. 156); se establece una retribución en dinero no inferior al 40% del SMVAD (Art. 151), 12 hs de descanso para la modalidad sin retiro (sin determinar la duración de la jornada de trabajo); se permite el trabajo en los días feriados (Art. 154), y el contrato verbal (Art. 44), y se presume que la retribución en dinero se complementa con alimentos y, para las que trabajan sin retiro, habitación (Art. 152). En el Artículo 155 se establece un menor tiempo de preaviso para las TDR (con respecto a los demás trabajadores) y la posibilidad de pago del preaviso en dinero. Esta disposición puede ser muy perjudicial para trabajadoras en la modalidad de contrato sin retiro, quienes en caso de haber permanecido en la vivienda del empleador por un largo tiempo, siendo migrantes, podrían quedar literalmente “en la calle” de un día para otro.



Si bien el Art. 152 del Código del Trabajo que presupone “además del pago en dinero, el suministro de alimentos y, para los que presten servicios sin retiro, el suministro de habitación” reconoce que existen dos modalidades de contrato, en el Art. 151 se establece una retribución en dinero no inferior al 40% del SMVAD sin diferenciar el costo que tendrían las otras prestaciones en cada modalidad de contrato. En la práctica, las TDR con retiro reciben menos retribución en dinero y también menos de las otras prestaciones.

El Código del Trabajo no establece el derecho a la seguridad social, a la asignación familiar ni a la estabilidad laboral.

Anteproyecto de Ley especial que regula el trabajo doméstico (2009-2011)

Ante la constatación de que aún persisten normas discriminatorias hacia las TDR en la legislación laboral y en la práctica social, una importante articulación de instituciones del sector público (Ministerio de Justicia y Trabajo, Secretaria de la Mujer de la Presidencia, Secretaria Técnica de Planificación, Ministerio de Hacienda e Instituto de Previsión Social, entre otras); organizaciones no gubernamentales feministas; organizaciones de amas de casa; gremios empresariales y centrales sindicales, a través de una “Consulta para la Elaboración de los Posibles Cambios Legislativos y en la Seguridad Social” participaron en la revisión y posterior elaboración de un Anteproyecto de Ley especial que regula el trabajo doméstico³⁴. El Anteproyecto de Ley especial buscaba equiparar las condiciones de los y las TDR, a las establecidas en el Régimen General del trabajo en Paraguay. Las disposiciones más importantes son:

- Salario mínimo a ser remunerado en dinero equivalente al 80% del SMVAD. Descuento máximo permitido del 20%.
- Jornada de trabajo diurno de 8 hs/día o 44 semanales y 7 hs/día o 40 semanales para el trabajo nocturno. Horas extras hasta un máximo de 3 diarias en base al salario mínimo.
- Las tareas paramédicas de aseo o limpieza o de cuidados especializados de personas ancianas, con discapacidad o de personas enfermas, quedan excluidas de la definición de TDR.
- Estabilidad laboral a partir de los 10 años, con doble indemnización en caso de despido injustificado pero sin obligación de reintegrar a la trabajadora.

34. El proceso fue apoyado por el Programa Conjunto de Oportunidades, con financiamiento de OIT y la participación de varias agencias del Sistema de Naciones Unidas.



- Seguridad Social obligatoria (salud y jubilación) para jornadas continuas de un mínimo de 44 hs/semanales al servicio de un mismo empleador y la Seguridad Social voluntaria, para jornadas discontinuas.

Resolución 089-012/09 del Instituto de Previsión Social (IPS)

A fines del año 2009 por Resolución 089-012/09 del Instituto de Previsión Social (IPS), se extendió el Seguro Social de salud a los trabajadores y trabajadoras domésticas remuneradas de todo el territorio Nacional (antes de dicha resolución sólo tenían acceso quienes trabajaban en la ciudad capital: Asunción). La inscripción es obligatoria y recae bajo la responsabilidad del patrón (aunque también puede ser tramitado por el empleado/a). Según esta Resolución, los empleados del servicio doméstico, están afiliados bajo el Régimen Especial de seguridad social (que no incluye jubilación).

Ley N° 4819/12 “Que aprueba el Convenio (núm. 189) sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)”

El 10 de diciembre del 2012 fue promulgada la Ley N° 4819/12 “Que aprueba el Convenio (núm. 189) sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)”. El Gobierno de Paraguay depositó su ratificación ante el Departamento de Normas de la OIT en Ginebra, el 7 de mayo del 2013. Con la promulgación de la Ley, el Convenio (núm. 189) se integra a la legislación nacional. Según el orden de prelación de las leyes establecido por la Constitución del Paraguay, la legislación vigente debe adecuarse a las disposiciones de los Convenios Internacionales ratificados (Art. 137).

Ley N° 4933/13 “Que autoriza la incorporación voluntaria de trabajadores independientes, empleadores, amas de casa y trabajadores domésticos al seguro social – Fondo de jubilaciones y pensiones del Instituto de Previsión social”

El 5 de Junio de 2013 fue promulgada la Ley N° 4933/13 “Que autoriza la incorporación voluntaria de trabajadores independientes, empleadores, amas de casa y trabajadores domésticos al seguro social – Fondo de jubilaciones y pensiones del Instituto de Previsión social”. Esta Ley, aunque podría considerarse un avance porque por primera vez se reconoce el derecho de las TDR a la jubilación,



tiene contradicciones importantes con la legislación con respecto a la seguridad social de dichas trabajadoras. Al equiparar el TDR al trabajo independiente, de empleadoras y con las amas de casa, se eliminan los (escasos) derechos laborales ya conquistados. Uno de los obstáculos más importantes para alcanzar el estatus de trabajo decente para las TDR es justamente la invisibilidad de ellas como trabajadora, sujeto de derecho, en la relación con la empleadora.

Entre las principales incongruencias de la Ley N° 4933/13 con las normas y legislación vigentes se deben considerar:

- Contradice la Ley N° 4819/12 que establece condiciones de seguridad social para el trabajo doméstico “no menos favorables que las aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad” (Art. 14 del Convenio núm. 189 de la OIT).
- Para el conjunto de los asalariados (Régimen General que incluye salud y jubilación) el aporte de los trabajadores es de 9% sobre el salario y el de los empleadores 14%. En la nueva Ley, las TDR deben aportar el 13% del total del SMVAD y no hay aporte del empleador. El hecho de aportar sobre el SMVAD además contradice al Código del Trabajo que establece un 40% del SMVAD como mínimo del salario de los trabajadores domésticos (Art. 151).
- No está claro si se mantendrá la Resolución N° 089-012/2009 que establece la obligatoriedad del seguro de salud para los trabajadores y trabajadoras domésticas en todo el país, con un aporte del 2.5% por parte de los trabajadores y del 5% por parte del empleador, sobre el salario mínimo vigente para el servicio doméstico, porque la nueva Ley no la deroga, pero tampoco la menciona. En el caso que se mantenga, las TDR estarían aportando 2.5% del salario de trabajadores domésticos (40% del SMVAD) para el seguro de salud, más 13% del SMVAD para la jubilación, lo cual es claramente discriminatorio con respecto a los demás trabajadores en relación de dependencia.
- No hace diferencia entre TDR en la modalidad sin retiro o con retiro, ni con respecto a la duración de la jornada laboral ni si se trata de un solo empleador o con varios empleadores.

El Anteproyecto de Ley del Trabajo Doméstico elaborado por varias instituciones y organizaciones (versión Junio 2011) sí hacía la diferencia entre las trabajadoras que cumplen 44 horas semanales con el mismo empleador y las que no alcanzan dicha condición o la alcanzan trabajando para más de un empleador. Para las primeras



se propone la incorporación al Régimen General de seguro obligatorio del IPS (que comprende beneficios en salud y jubilación) y para las segundas, el seguro general voluntario para trabajadores independientes (como propone la Ley 4933/13).

La equiparación del trabajo doméstico remunerado al trabajo independiente (a efectos de su incorporación voluntaria al fondo de jubilaciones y pensiones del IPS) tampoco tiene en cuenta la Recomendación (núm. 201) del Convenio (núm. 189) de OIT que plantea a los Estados miembros la consideración de “medios para facilitar el pago de las cotizaciones de seguridad social incluso a los trabajadores domésticos que prestan servicios a múltiples empleadores, por ejemplo mediante un sistema de pago simplificado” (prrf. 20.1); ni la porción de pago en especie que se presume reciben las TDR ya que establece como salario base el 100% del SMVAD (prrf. 20.3).

Proyecto de Ley “Del Trabajo Doméstico” del Senador Derlis Osorio

El 31 de Julio del 2013, el Senador Derlis Osorio, presentó un Proyecto de Ley “Del Trabajo Doméstico” (actualmente en proceso de discusión parlamentaria) que incluye dos artículos relacionados a la seguridad social de las trabajadoras y trabajadores domésticos: uno sobre “Normas de aplicación supletoria” donde se especifican las normas del Código del Trabajo que regulan el Contrato General y que se aplicarían al trabajo doméstico, sin mencionar el derecho a la jubilación (Art. 19) y otro sobre “Seguro social obligatorio” que hace referencia al Régimen Especial del seguro obligatorio del IPS sólo en lo que respecta a la salud y restringido al contrato sin retiro o de “al menos” 48 hs semanales para el mismo empleador. En la redacción original se han detectado dos problemas: i) la expresión “al menos 48 hs semanales” parece indicar que una TDR podría trabajar más horas de las que establece el Código del Trabajo para los demás trabajadores (que de hecho lo hacen), y ii) que no incluye a las trabajadoras que trabajan en jornadas parciales y/o con más de un empleador.

Ante la presentación del Proyecto del Senador Osorio, se constituyó una mesa de trabajo coordinada por el Centro de Derecho Social y Economía Política (CIDSEP) de la Universidad Católica, con la cooperación de ONU Mujeres, que reunió a diferentes representantes de organizaciones de trabajadoras domésticas, sindicales, de amas de casa, junto con representantes del MJT, el IPS y el Parlamento y organizaciones no gubernamentales que han venido apoyando un proceso de fortalecimiento de las TDR que incluye el reconocimiento de sus derechos.



Las principales propuestas presentadas al Senador Osorio desde la mesa de CIDSEP son:

- La separación de las actividades de limpieza y afines, de las de cuidado de personas, como tareas que no pueden ser realizadas por la misma persona, sino que implicarían dos contratos diferentes.
- La definición de edad mínima para contratar en 18 años.
- La obligación de pagar el monto total del salario en efectivo (excluyendo la posibilidad de pago en especie o descuentos por suministro de alimentación, habitación, uniformes, etc.).
- La obligación de establecer un contrato escrito con la posibilidad de registrarlo en el Ministerio de Justicia y Trabajo.
- La estipulación del SMVAD como salario base.
- La estipulación de la jornada diaria de 8 hs y 48 hs semanales, y la eliminación de la jornada nocturna.
- La asignación familiar.
- El seguro social obligatorio.
- El fortalecimiento del Centro de Atención a las Trabajadoras Domésticas (CATD).
- La necesidad de reglamentar procedimientos adecuados para fiscalización e inspección de parte del Ministerio del Trabajo.
- La necesidad de reglamentar el funcionamiento de las agencias de empleo y de suscribir acuerdos internacionales sobre contratación de trabajadoras domésticas, a nivel nacional e internacional.
- La promoción y protección gremial.
- La derogación del Capítulo IV, Título III del Código del Trabajo que regula el trabajo doméstico bajo el capítulo de Contratos Especiales, y de otras disposiciones contrarias a lo que establece el Proyecto.

Con respecto al Seguro Social Obligatorio (que incluye salud y jubilación), en la mesa de trabajo, desde la OIT y en el marco de este estudio, se presentó una propuesta de articulado para extender la cobertura del seguro social a las TDR en iguales condiciones que los demás trabajadores. La propuesta fue discutida y



acordada con la Dirección de Jubilaciones y Pensiones del IPS. La redacción final estuvo a cargo del IPS y quedó como sigue:

Artículo: Seguro Social Obligatorio. Las personas contratadas para el trabajo doméstico, cualquiera sea la modalidad del mismo, serán incorporadas al régimen del Seguro Social Obligatorio del Instituto de Previsión Social.

Artículo: 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 del pluriempleo.

Artículo: El Seguro Social Obligatorio de los Trabajadores Domésticos, será financiado como sigue:

a) Con la cuota mensual obligatoria del Trabajador, que será del 9% calculado sobre el total del salario o remuneraciones percibidas.

b) la cuota mensual del Empleador, que será del 14% calculado sobre el total del salario o remuneraciones percibidas por el Trabajador Domestico, y a prorrata con los demás empleadores en los casos de pluriempleo.

Debilidades en los procedimientos de fiscalización y ausencia de un sistema integrado de registro

Otros vacíos que persisten en las normas laborales tienen que ver con: i) las dificultades que presenta a la tarea de fiscalización el hecho de que el TDR se realiza en hogares (derecho a la intimidad) y no en empresas, y ii) la alta movilidad y la ausencia de un sistema de registro de estas trabajadoras, que dificultan su inscripción y permanencia en la seguridad social.

Uno de los ejemplos donde se hace necesaria la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones laborales está dado por las vacaciones, que está establecido en igualdad de condiciones con el Régimen General del Contrato de Trabajo y es conocido por más de la mitad de las TDR pero, sin embargo, lo disfruta 1 de cada 5 trabajadoras con retiro y 1 de cada 2 en la modalidad sin retiro, y cuando lo tienen tampoco se cumple el período reglamentado.



IX. Conclusiones

En el Paraguay, el trabajo doméstico remunerado (TDR) es la tercera ocupación para las mujeres (13.3%) después del trabajo por cuenta propia (37.1%) y del empleo en el sector privado (empleadas u obreras: 24.8%). Si se hace la desagregación por área geográfica, el TDR sigue siendo la tercera ocupación en el área urbana, pero es la segunda en el área rural (más importante que la categoría de empleadas/obreras del sector privado).

En el 2011, la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) contabiliza un total de 198.512 TDR, de los cuales 181.489 son mujeres (91.4%) y 17.023 son hombres (8.6%). Entre las mujeres, 157.269 trabajan con retiro (86,7%) y 24.220 sin retiro (13.3%); 124.218 residen en el área urbana (68.4%) y 57.271 en el área rural (31.6%). En Asunción, Central y Alto Paraná se encuentra el 76.4% de hogares que contratan sin retiro y el 56.3% que contratan con retiro.

Transformaciones en el mercado de trabajo que tienen efectos en el TDR: se dinamiza el mercado de trabajo en el interior del país y se incrementa la tasa de actividad económica de las mujeres

Históricamente el TDR fue desempeñado por mujeres jóvenes de origen campesino que residían en las viviendas de sus empleadores (modalidad sin retiro) ubicadas en el área urbana. Esta modalidad era casi exclusiva de los hogares de nivel socio económico alto y representaba un símbolo de mayor poder adquisitivo de la familia y, sobre todo, de estatus social. Aunque la modalidad tradicional aún existe, especialmente en la ciudad capital (Asunción), los diferentes procesos de modernización (económicos y sociales) han diversificado esta categoría ocupacional.

La creciente inserción de las mujeres a la actividad económica es uno de los factores de modernización más importante. En el 2011 la tasa de actividad económica femenina llegó a 48.9% y esto generó en los hogares la necesidad de incorporar a otras personas en quienes delegar las tareas domésticas y de cuidado de la familia que las mujeres ya no podían realizar, que no son provistas por instituciones del sector público ni pueden ser pagadas a organismos privados. Surge así el TDR en hogares de clase media, en la tradicional modalidad de contrato sin retiro, pero con una clara tendencia a aumentar en la modalidad con retiro.



En el contexto rural tradicional es más difícil que las mujeres logren un trabajo remunerado por las dificultades de generación de empleo que tiene la economía familiar campesina pero sobre todo por la desvalorización del aporte de las mujeres a la economía de subsistencia. Esta combinación de factores económicos y culturales ha generado durante mucho tiempo la migración de mujeres jóvenes hacia la ciudad capital, en busca de un empleo, que históricamente fue el TDR sin retiro.

La mayor diversificación de actividades económicas en el interior del país en los últimos años, hizo que la tasa de actividad de las mujeres rurales se incremente más aceleradamente que la del área urbana, alcanzando un 45.2% en el 2011. Los procesos recientes tienen que ver con la desconcentración de los servicios (salud, educación, telecomunicaciones y financieros, principalmente) y del comercio, que demandan mano de obra femenina asalariada en el interior del país. Se suma a estos procesos el deterioro de la economía familiar campesina de subsistencia, que expulsa mano de obra femenina. La migración hacia la ciudad capital ya no es la única alternativa para conseguir un empleo para las mujeres, quienes encuentran trabajo remunerado en los centros urbanos más dinámicos del interior del país (como Ciudad del Este en el Departamento de Alto Paraná, en la frontera con Brasil, y Encarnación en Itapúa, en la frontera con Argentina).

Como resultado de los procesos de modernización se observa en el período estudiado (2002-2011) un claro crecimiento del TDR como categoría ocupacional en el interior del país (23.0% en 2002 y 31.5% en 2011). También se observa el crecimiento de la modalidad de contrato con retiro (75.2% en 2002 a 86.6% en 2011).

En el área urbana, el trabajo por cuenta propia (TPCP) ha disminuido 7 puntos porcentuales en 9 años, dejando a la categoría de empleadas/obreras del sector privado en la primera posición con respecto a una mayor absorción de fuerza de trabajo femenina.

En el área rural, aunque el TPCP se mantiene como el que absorbe la mayor cantidad de mujeres, entre las tres categorías seleccionadas³⁵, aumenta el empleo en el sector privado y el TDR con una lógica muy similar a los cambios del sector urbano (mujeres asalariadas que requieren del trabajo de otras mujeres).

La desocupación es más alta entre las que habían tenido como última actividad el TDR (41.1%) que entre las que lo hicieron como TPCP (6.9%). Esto está influenciado tanto por el carácter temporal que tiene el TDR (asociado a una baja permanencia

35. Por razones metodológicas, no se ha incluido el análisis del Trabajo Familiar No Remunerado, ni del empleo en el sector público. Ambas categorías se incluyen en "otras ocupaciones" que en el período estudiado disminuyen de 28.3% a 22.3%. La disminución se explica por la contracción del Trabajo Familiar No Remunerado (TFNR). El empleo público aumentó.



en el mismo hogar) como porque al empleo autogenerado le están llegando algunos de los beneficios de la modernización. El acceso al micro crédito es el ejemplo más claro, además de otros apoyos (comercialización y asistencia técnica).

Otro cambio importante en la categoría de TDR es la gradual incorporación de los hombres que pasan de ser el 7.2% en 2002 a 8.6% en el 2011. La modalidad de contrato es con retiro y tiene condiciones de empleo diferentes a las mujeres.

Características específicas del TDR sin retiro: tienen relativamente mejores condiciones de trabajo, son más jóvenes y disminuyen con el tiempo

En el año 2010, la EPH registró 36.649 hogares (2.3%) que contratan por lo menos una mujer como TDR sin retiro. El 89.3% de estos hogares está en el área urbana. La contratación es más frecuente cuando hay una mujer como jefa de hogar.

Los hogares que contratan TDR sin retiro tienen una posición social y económica más alta que el promedio de la población: hombres jefes de hogar con 6.5 años más de escolaridad; 72.3% de cónyuges mujeres ocupadas, e ingresos 115.6% más alto.

La contratación de TDR sin retiro está más asociada al nivel socio económico del hogar que a la presencia de hijos o hijas menores de 12 años.

Uno de los indicadores más llamativos del efecto que tiene en la vida de las mujeres TDR el hecho de residir “habitualmente” en la casa del empleador, en lugar de hacerlo con sus familias, es que 2 de cada 3 no tienen hijos y esto no corresponde al nivel de fecundidad del país (2.5 hijos por mujer en 2008). En esto hay una clara relación entre el tipo de trabajo y las condiciones de vida de las mujeres que debería ser considerada para comprender las diferentes contradicciones que se presentan en este tipo de trabajo. Desde un enfoque de derechos, el TDR sin retiro es una categoría de empleo que dificulta y a veces impide, cualquier mecanismo de conciliación entre la vida laboral y familiar en los términos que propone el Convenio (núm. 156) de la OIT.

Cuando tienen hijos, las TDR que no habitan con sus familias recurren a otras personas para que cumplan con las tareas de cuidado³⁶. La EPH 2010, en su módulo especial para TDR sin retiro, muestra que la persona que cuida a los hijos e hijas menores de 15 años va cambiando según el ciclo evolutivo: cuando son totalmente dependientes de un adulto están con sus madres en el trabajo; cuando pueden

36. Las TDR con retiro también recurren a estos mecanismos mientras no están en sus casas, pero no fueron incluidas en el análisis porque la EPH solo recoge esta información para TDR sin retiro. La pregunta incluye hijos menores de 15 años.



realizar algunas actividades por sí mismos (caminar, comer, hablar) se comparte el cuidado con las abuelas. El padre comparte los cuidados recién en la etapa escolar y es el principal cuidador sólo cuando los hijos e hijas se desenvuelven por sí mismos (adolescencia). Esto muestra que el padre les cuida recién cuando puede alternar las tareas de cuidado con otras propias, como el trabajo o el ocio.

En el conjunto de TDR las que trabajan sin retiro logran mejores condiciones que sus pares con retiro: tienen un mejor nivel salarial (82.0% del SMVAD) y de otras prestaciones como el aguinaldo y las vacaciones (57.6% de las que cumplieron 1 año de trabajo tienen vacaciones). Estas condiciones mejoran en la medida en que consiguen permanencia en un mismo hogar, pero solo un 60% logra permanecer más de 1 año y menos del 10% tiene un contrato escrito.

Las mejores condiciones de trabajo y de salario no redundan en beneficio de su familia de origen. Sus hogares son más pobres, por lo menos en los indicadores de tipo de vivienda y tenencia de bienes duraderos. Esta situación se explica porque al no residir con sus familias el beneficio del trabajo no llega al propio hogar (como sí sucede con las que trabajan con retiro).

Las TDR que residen habitualmente en el hogar del empleador son migrantes en mayor medida que las que no lo hacen. La condición migratoria implica diferencias culturales entre la trabajadora y los miembros del hogar donde trabaja, y distancias afectivas con respecto a su propio entorno familiar y social. Esto a su vez disminuye las posibilidades de apoyo y contención que puedan recibir en diferentes circunstancias, lo que las ubica en una posición más vulnerable. El 80% de las familias de las TDR sin retiro que trabajan en áreas urbanas residen en un Departamento diferente a su lugar de trabajo.

Aun cuando la edad de las TDR en general tiende a aumentar, en los contratos sin retiro se encuentra a las más jóvenes, más jóvenes incluso que el total de mujeres ocupadas. Los datos muestran que la relación entre TDR sin retiro con menos de 20 años y el total de mujeres con ocupación de la misma edad, es de 4 a 1. Si bien algunas de ellas asisten a una institución educativa (casi el 20%), sus oportunidades de formación, como de desarrollo personal y social, están limitadas por el tipo de trabajo (culturalmente desvalorizado), por las largas jornadas y por el aislamiento que significa el trabajo sin retiro.

La modalidad de contrato sin retiro no favorece la movilidad ocupacional hacia otros trabajos con mayor reconocimiento social y económico. Muchas de estas trabajadoras comienzan desde muy jóvenes y permanecen en la actividad (no necesariamente en el mismo hogar) por más de 10 años.



Características específicas del TDR con retiro: crece como modalidad de contrato, con peores condiciones de trabajo

En el Paraguay el TDR con retiro se realiza generalmente para un solo empleador. La EPH 2010 muestra que de las 164.175³⁷ mujeres que trabajan como TDR con retiro la mayoría lo hace en una sola casa (91.5%), 5.9% lo hace en dos y sólo 1.8% en tres.

En el trabajo con retiro se encuentran más las esposas (35.1%), en segundo lugar las hijas (30.6%) y en tercer lugar las jefas de hogar (24.1%).

A diferencia de las TDR sin retiro, quienes viven con sus familias (modalidad con retiro) tienen más probabilidad de invertir el producto de su salario en sus propios hogares. En el indicador de calidad de la vivienda, aunque hay diferencias entre el área urbana y rural, es evidente que el salario obtenido sirve para introducir mejoras aunque no es suficiente para cambiar a una mejor ubicación (barrio): están construidas con material cocido y tienen los servicios propios del contexto dónde están ubicadas: sub urbano o rural. Las que trabajan con retiro tienen mejores oportunidades de contención personal porque viven con sus familias.

Las TDR con retiro muestran movimientos migratorios de menor distancia que sus pares en la modalidad sin retiro, y los motivos para cambiar de lugar de residencia también son diferentes. En esta modalidad la mayoría ha migrado por motivos familiares (en segundo lugar para buscar un trabajo) por lo que pueden ser más selectivas en el momento de elegir la modalidad de contrato.

El nivel de escolaridad de las TDR es 4.2 años más bajo que el de las asalariadas u obreras del sector privado. En el caso de los hombres, esta diferencia es menor (1.4 años). Aunque muchas refieren que están trabajando para completar sus estudios, en la realidad esto no llega a concretarse. Según la experiencia internacional, los programas de formación profesional son un mecanismo adecuado para compensar el déficit de educación formal para las TDR. En Paraguay se hicieron varios intentos de instalar un curso de formación profesional para estas trabajadoras, sin embargo aún no se ha llegado a institucionalizar una malla curricular adecuada.

Las TDR con retiro tienen jornadas de trabajo que no llegan a completar las 48 horas semanales que establece el Código del Trabajo: trabajan en promedio 43 horas en el área urbana y 38 horas en el área rural, en la casa de un mismo empleador. En ambas áreas ellas refieren que quisieran trabajar entre 15 y 21 horas más, según se trate del área urbana o rural. En caso que lo consigan estarían excediendo holgadamente la jornada establecida, aumentando su condición de

37. Existen diferencias en el volumen de TDR entre la EPH del 2010 y del 2011. La mayor proporción encontrada en el 2010 se debe a que la muestra de ese año estuvo específicamente diseñada para captar esta categoría ocupacional (ver explicación en el Anexo I).



explotación laboral para obtener un nivel de salario acorde con sus necesidades de subsistencia. Esta situación tiene relación con el nivel de salarios que es más bajo en esta modalidad de contrato, especialmente en el área rural (42.4% del SMVAD) y está mostrando la necesidad de regular no sólo el salario mensual para el sector de TDR sino también el jornal diario y por horas.

Las TDR que trabajan con retiro tienen una alta movilidad con respecto al lugar de trabajo (47.3% tienen menos de 1 año en el mismo hogar), peores niveles de salario (49.2% del SMVAD), menor cobertura del seguro social de salud (10% IPS) y menos vacaciones (sólo el 23.8% de las que cumplieron 1 año o más de trabajo). La modalidad de contrato, más que la antigüedad, es la que determina el menor estatus de trabajo decente que tienen. Como ejemplo puede mencionarse que quienes han logrado más de 10 años de trabajo para un mismo empleador tienen sólo 18 días de vacaciones, en lugar de los 30 establecidos por el Código del Trabajo. Solo un 7% logra superar los 10 años de antigüedad en el mismo trabajo, que es la condición para obtener la estabilidad establecida por el Código del Trabajo (Art. 94).

Las peores condiciones de las TDR con retiro se confirman en la percepción de ellas mismas tienen con respecto a mejorar o cambiar de ocupación (55.4% en área urbana y 62.9% del área rural).

Características específicas de los hombres TDR: para ellos es un trabajo similar a otras categorías de ocupación

La información disponible solo capta a hombres TDR en la modalidad de contrato con retiro. Todo parece indicar que para los hombres el TDR tiene características y condiciones que no difieren demasiado de otros tipos de empleo:

- 64.8% trabajan en Asunción y en los Departamentos: Central y Alto Paraná
- Son menos migrantes que las mujeres trabajadoras sin retiro pero más que las que lo hacen con retiro.
- Solo 2.2% tiene menos de 20 años, lo que muestra que no es su primera ocupación.
- 51.9% son jefes de hogar.
- 17.8% tiene contratos.
- 13.1% aporta a la seguridad social (IPS).
- Trabajan 46 horas semanales.
- Perciben un 92% del SMVAD.



Las mejores condiciones de inserción laboral de los hombres en el TDR se explican porque la mayoría de ellos se desempeña como choferes, jardineros u otras ocupaciones que no son las delegadas por las mujeres (como cocineras, mucamas, limpiadoras o niñeras) y por lo tanto no están tan desvalorizadas ni tan invisibilizado su aporte económico.

Características socio demográficas de las TDR: cada vez más migrantes de corta distancia, menos jóvenes, y más jefas de hogar

Aun cuando se han ampliado las oportunidades de trabajo en el interior del país, y se redujo la proporción de migrantes hacia la ciudad capital, todavía 1 de cada 3 TDR sigue siendo migrante (38.8%). El TDR es la categoría ocupacional femenina con mayor proporción de migrantes intra o interdepartamentales de corta distancia. La condición migratoria implica, además del desplazamiento territorial rural-urbano en el interior del país, diferentes grados de distancia cultural entre la trabajadora y la empleadora, que refuerzan otras diferencias económicas y culturales, y aumentan la tensión en la relación de subordinación/dominación que se establece entre ambas.

En el Paraguay no es posible establecer la asociación entre el TDR y el origen étnico de las trabajadoras, especialmente porque la población indígena es numéricamente minoritaria³⁸; sin embargo, sí es posible determinar otro tipo de discriminaciones que tienen relación con el origen social. El idioma guaraní, como lengua materna, es característico en la población campesina y hace parte integral de su identidad. Las mujeres que se insertan en el trabajo doméstico, como en otras ocupaciones que implican trabajar aisladas de otras mujeres de su misma condición social, sufren la presión de incorporar el castellano como lengua de comunicación. En este estudio se ha podido constatar que el porcentaje de TDR que utilizan el castellano cotidianamente es más alto que el que utiliza la población en general (45.8% y 24.2% respectivamente). El cambio del idioma significa para las TDR en general y especialmente para las TDR sin retiro, un esfuerzo mayor para comprender órdenes y para expresarse, así como una mayor vulnerabilidad para resolver conflictos que pudieran presentarse en su relación laboral.

Las mejores oportunidades educativas que tienen las mujeres jóvenes del área urbana influyen en la disminución de las hijas como TDR. En compensación, en la distribución por posición en la familia, aumentan las cónyuges. La mayor participación de mujeres jefas de hogar se debe a circunstancias diferentes, como lo es el aumento de la jefatura de hogar femenina, en la población pobre

38. 112.848 personas según resultados preliminares del III Censo Nacional de Población y Viviendas para Pueblos Indígenas.



principalmente (17.7% en 2002 y 26.1% en 2011, área urbana). Estos mismos cambios explican la disminución de las mujeres solteras en el TDR, el aumento de las mujeres casadas y la duplicación de separadas o divorciadas.

En el área rural se presentan dos fenómenos simultáneamente, por un lado existen hogares en los que las hijas demoran su inserción en el mercado de trabajo (como TDR) porque permanecen más tiempo en la educación y, por otro, existen hogares donde más de una mujer de la familia está empleada como TDR, incluyendo dos o más generaciones que realizan la misma ocupación. La cadena generacional se explica por la condición de pobreza, y se refuerza por el mecanismo de contratación (o de búsqueda de empleo) que se basa en relaciones de confianza (ante nuevas demandas se recomienda “gente conocida”).

En concordancia con lo anterior, el perfil de la TDR es cada vez menos joven, disminuye la importancia como primera opción para el mercado de trabajo (que se reemplaza por la de empleada/obrero del sector privado). Permanecen las que hace tiempo están en la ocupación, y las que ingresan a ésta como alternativa en situaciones de empobrecimiento (mujeres jefas de hogar o separadas que salen de la inactividad y buscan un trabajo remunerado). Entre el 2002 y el 2011, las TDR con 35 años y más pasaron de 32% a 54%. La mayor edad de las TDR es un desafío tanto para la formación profesional (porque es un grupo de mujeres que ha tenido menores posibilidades de educación) como para la seguridad social (ya que las TDR son adultas que no han iniciado sus aportes a una caja de jubilación).

Avances para corregir desigualdades en la legislación

La modernización del mercado de trabajo tiene efectos positivos en el nivel de ingresos de las mujeres ocupadas. Esto puede verse en el aumento de la proporción de Salario Mínimo Vigente para Actividades Diversas no especificadas (SMVAD) percibido por las mujeres ocupadas entre el 2002 y el 2011 (78% y 102.4% respectivamente). Sin embargo, existen resistencias que obstaculizan que dichas mejoras llegue hasta las TDR, quienes se mantienen durante todo el período en apenas un 47% del SMVAD. Esta situación no puede ser explicada sólo por las características de informalidad que tiene esta categoría de trabajadoras, ya que las TPCP alcanzan en el 2011 un 83.4% del SMVAD. El TDR, que está regulado por el Código del Trabajo, no es el más informal pero, por el tipo de regulación discriminatoria que tiene, es el peor remunerado.

Las TDR solo han tenido un beneficio reciente en la cobertura de salud que se ha expandido a todo el territorio nacional pero persisten resistencias, con respecto al nivel de salario y los beneficios sociales como el aguinaldo, las vacaciones, y la



jubilación, que son de tipo socio culturales y políticas en el sentido que la TDR aún no es plenamente reconocida como sujeto de derechos laborales y sociales en la legislación laboral.

La Ley N° 213/93 que establece el Código del Trabajo y su modificación por Ley N° 496/95 regulan el TDR bajo el Título III de Contratos Especiales. En esta sección se incluyen situaciones laborales, tales como los contratos de aprendizaje, el trabajo adolescente, el trabajo rural, el trabajo a domicilio y otros que no se regulan por el Régimen General del Contrato de Trabajo y por lo tanto se aplican disposiciones que pueden considerarse excepcionales. En el caso del TDR, dichas disposiciones tienen que ver con la posibilidad de deducir hasta un 60% del SMVAD en concepto de alimentación y habitación (sin especificar si se trata de contratos con o sin retiro); la regulación del tiempo de descanso (12 hs por día) sin establecer la duración de la jornada de trabajo; la posibilidad de contrato verbal; un menor tiempo de preaviso por despido injustificado y la posibilidad de pagarlo en dinero. En igualdad de condiciones con el Régimen General del Contrato de Trabajo se incluyen el derecho al pago de aguinaldo, la licencia pre y post natal y el pago de indemnización por despido injustificado. La estabilidad laboral, la asignación familiar y el seguro social no están previstos para las TDR en el Código del Trabajo.

Ante la situación claramente discriminatoria para las TDR en la normativa laboral, se inició en Paraguay un proceso que promueve el cambio legislativo para su equiparación con los demás trabajadores. Algunos avances ya habían sido incorporados en la reforma del Código del Trabajo en 1995 (Ley N° 496) y adquirieron fuerza durante el procedimiento desarrollado por el Consejo de Administración de la OIT para la adopción del Convenio (núm. 189) sobre trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos. En el 2009, desde el Programa Conjunto de Oportunidades se inició la elaboración de un anteproyecto de ley especial para el trabajo doméstico; se fortalecieron en unos casos y se crearon en otros, sindicatos y asociaciones de TDR; se realizaron campañas de sensibilización sobre los derechos, y se elaboró una propuesta de formación profesional. El anteproyecto de ley especial contemplaba el 80% del SMVAD como pago mínimo en dinero; la regulación de la jornada máxima de trabajo; la estabilidad laboral a los 10 años de antigüedad y el seguro social obligatorio para las trabajadoras que cumplen 44 hs semanales para un mismo empleador y el seguro social voluntario para quienes trabajan en jornadas de tiempo parcial, para uno o más empleadores, entre sus principales avances.

En el 2009 por Resolución 089-012/09 del Instituto de Previsión Social, se extendió el seguro social de salud (bajo el régimen especial) para las TDR a todo el territorio nacional (antes solo vigente para la ciudad capital, Asunción).



A fines del 2012, fue promulgada la Ley N° 4819/12 “Que aprueba el Convenio (núm. 189) sobre trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos de la OIT”. La aprobación del Convenio se concretó por el esfuerzo de organizaciones gubernamentales, no gubernamentales e instancias sindicales que encontraron en la norma internacional un apoyo sustantivo para seguir avanzando en la reforma legislativa para la equiparación del TDR al Régimen General del Contrato de Trabajo.

En Julio del 2013, se presentó un nuevo proyecto de Ley “Del Trabajo Doméstico” (Senador Derlis Osorio) que nuevamente fue analizado por las organizaciones de trabajadoras domésticas (ya fortalecidas), con apoyo de organizaciones de la sociedad civil y la participación de organismos gubernamentales. Las propuestas presentadas al nuevo Proyecto de Ley incluyen los derechos laborales que se consideran discriminatorios en el actual Código del Trabajo, el fortalecimiento de las instancias administrativas del Trabajo responsables de la fiscalización e inspección, la regulación del funcionamiento de las agencias de contratación a nivel nacional e internacional, la promoción de la sindicalización de las TDR y el derecho a la seguridad social obligatoria bajo en régimen general (salud y jubilación). La propuesta incluye también la derogación del Capítulo IV que regula el trabajo doméstico bajo el Título III de Contratos Especiales en el Código del Trabajo.

Si bien existe conciencia de que existe una distancia importante entre la igualdad formal y la igualdad real para equiparar las condiciones de trabajo de las TDR, en este caso, se debe reconocer que el proceso que se ha desarrollado en Paraguay, con la participación de las mismas trabajadoras en un conjunto mayor de actores sociales y políticos, ha logrado instalar un escenario favorable para hacer efectivo un mayor estándar de trabajo decente en esta categoría ocupacional.



X. Recomendaciones

Desafíos para promover el trabajo decente de las trabajadoras domésticas remuneradas

Para elevar el estándar de trabajo decente del 13% de las mujeres ocupadas que se emplean como trabajadoras domésticas remuneradas habrá que realizar acciones en diferentes ámbitos. Así como el TDR tiene determinantes económicos, culturales, de género y de clase, será necesaria la participación de diferentes actores para lograr un mejor posicionamiento de esta categoría de ocupación en la estructura de empleo, y de este sector de trabajadoras en la sociedad. Las principales líneas de acción que se pueden definir a partir del estudio realizado tienen que ver con:

Organizaciones de empresarias y de amas de casa:

En el ámbito de los hogares donde se concretan las relaciones laborales y sociales entre trabajadora y empleadora, es importante: i) replantear la percepción que se tiene del trabajo doméstico (remunerado y no remunerado) en términos de una actividad necesaria para la generación de ingresos y para facilitar la conciliación entre trabajo y familia; ii) asumir el efecto que tienen las condiciones actuales del TDR en la vida personal de las trabajadoras, incluyendo sus derechos a una vida familiar y comunitaria, a la maternidad, y a mejores condiciones de retiro (jubilación); iii) analizar las ventajas de la profesionalización de las TDR y revisar experiencias internacionales sobre categorización y salario; iv) disponer de mayor información sobre procedimientos administrativos en los ámbitos del trabajo y la seguridad social para un mayor cumplimiento de los derechos y obligaciones, tanto de las trabajadoras como de las empleadoras, y v) conocer el estado actual de la legislación para garantizar el cumplimiento de derechos en los contratos.

Organizaciones sindicales:

En el ámbito de las organizaciones sindicales es importante definir una estrategia que contribuya a la transformación de las TDR en sujetos activos de derechos (sociales y económicos); que garantice el acceso a los derechos ya conquistados (parcialmente en la legislación y en la práctica laboral), y que promueva la efectiva equiparación de las TDR con el conjunto de trabajadores. La inclusión de las reivindicaciones de las TDR en la lucha sindical las convierte en sujetos sociales visibles en la estructura social y económica (María Betania Avila, 2010).



En el Paraguay, la Campaña sobre promoción y difusión de los derechos de los y las trabajadoras domésticas remuneradas, realizada en el 2012 desde el Ministerio de Justicia y Trabajo y el Ministerio de la Mujer, en el marco del Programa Conjunto de Oportunidades, mostró que es posible lograr impactos positivos a partir del conocimiento de los avances legislativos nacionales e internacionales.

En el ámbito sindical, como en las organizaciones de empleadoras, también es necesario instalar un debate que contribuya a la re conceptualización del trabajo doméstico, remunerado y no remunerado, la división sexual del trabajo, y la conciliación entre la vida familiar y laboral. Específicamente compete al ámbito sindical un mayor esfuerzo por visibilizar las relaciones laborales (y de clase) que se producen entre trabajadoras y empleadoras, las necesidades de formación profesional y de seguridad social de las TDR, además de las otras reivindicaciones sobre las condiciones de trabajo como el salario, y el cumplimiento de la legislación sobre maternidad, accidentes de trabajo, y fiscalización.

La experiencia internacional ha demostrado que a través de la sindicalización las TDR obtienen mayores logros en la negociación de mejores condiciones de trabajo, un nivel salarial acorde con otras categorías de trabajadores y acceso a beneficios sociales del trabajo, como es el seguro social. El fortalecimiento de la organización sindical de las TDR requerirá de un esfuerzo adicional para identificar una instancia que represente al sector de empleadoras a fin de establecer una mesa de dialogo social que se ocupe del mejoramiento de las condiciones laborales del trabajo doméstico. La falta de experiencia en contratos colectivos por rama de actividad sumada a las condiciones particulares del trabajo doméstico (una trabajadora por hogar) son los desafíos a superar para constituir dicha instancia.

Las asociaciones de trabajadoras domésticas remuneradas pueden encontrar, a partir de la revisión de experiencias internacionales, formas alternativas de agremiación, metodologías de socialización y grupos de apoyo mutuo, para compensar las condiciones de aislamiento en que se desenvuelven como trabajadoras.

Centro de Atención a la Trabajadora Doméstica (CATD):

En el ámbito institucional, el Centro de Atención a la Trabajadora Doméstica del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, podrá evaluar su funcionamiento (fue creado en el 2010) y profundizar los servicios de asesoría, conciliación y asistencia legal tanto a las trabajadoras como a las empleadoras; promover al interior del Ministerio procedimientos adecuados para fiscalización y diseñar un programa que incluya metodologías de acercamiento hacia la parte empleadora con fines pedagógicos. Existen experiencias internacionales



(Ecuador) que muestran efectos positivos en el conocimiento de las garantías establecidas en los contratos de trabajo con las “empleadas domésticas”.

Dirección de Inspección y Vigilancia de la Dirección General del Trabajo:

También en el ámbito institucional, la Dirección de Inspección y Vigilancia, encargada de velar por el cumplimiento de leyes laborales requiere de una revisión (y actualización) de sus procedimientos de fiscalización del cumplimiento de las normas laborales en el TDR. Un ejemplo claro de incumplimiento se ha visto en el estudio en el derecho a vacaciones. Otros derechos que deben ser fiscalizados son la licencia por maternidad y el pago del aguinaldo. Existen experiencias internacionales (como en el Uruguay) que podrían ser revisadas, y en coordinación con el CATD adaptadas a la realidad del Paraguay.

Otro tema que debe ser incluido en la acción institucional de la Autoridad Administrativa del Trabajo tiene que ver con salud y seguridad ocupacional, que hasta la fecha en que fue realizado el estudio, no forman parte de los aspectos del TDR abordados a nivel institucional, en la fiscalización o en las capacitaciones.

Instituto de Previsión Social (IPS):

Por Resolución 089-012/09 del IPS se hizo extensivo el seguro de salud para trabajadores y trabajadoras domésticas a todo el territorio nacional. La cobertura se duplicó en los últimos 3 años, pero aún sigue siendo muy baja (18.550 trabajadoras cotizantes en Marzo del 2013, de aproximadamente 180.000 trabajadoras registradas por el EPH en 2011).

Según los datos de este estudio el 84.7% de los hogares que contratan sin retiro y el 63.6% de los que contratan con retiro están ubicados en Asunción, Central y Alto Paraná. La alta concentración del TDR, en ambas modalidades, en estos tres puntos geográficos debería ser aprovechada por las autoridades responsables de la fiscalización del trabajo y de la seguridad social para implementar medidas de control.

Para ampliar la cobertura se debe aumentar la conciencia sobre el derecho a la seguridad social tanto de la parte empleadora como de las trabajadoras. Las campañas de difusión, adecuadas a los diferentes contextos sociales y geográficos, son herramientas que han demostrado efectividad (las inscripciones son más numerosas en aquellas ciudades donde existe más información). También puede ser útil mejorar la utilización de medios electrónicos (página web del IPS) para facilitar



la inscripción, el pago y el control de los aportes correspondientes. Para ello será necesario fortalecer los registros del IPS e implementar nuevos procedimientos y plataformas informáticas adecuadas. Otro aspecto a ser fortalecido en los registros del IPS consiste en la implementación de un sistema simplificado que facilite el pago de las cotizaciones del trabajo doméstico, a tiempo parcial, para uno o diferentes empleadores.

Las deducciones que se aplican al salario de las trabajadoras tienen que estar establecidas en los contratos (que deben ser escritos) y en los recibos de sueldo (que debe proveer el empleador).

Sistema Nacional de Formación Técnica y Laboral:

El ámbito de la formación profesional está conformado por el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) y el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL). Una estrategia válida para mejorar las condiciones de trabajo de las TDR es la formación profesional, concebida desde un enfoque de derechos que incluya tanto el derecho a la educación permanente como al trabajo decente, y que aborde los temas que originan la desvalorización del trabajo doméstico remunerado (como la naturalización del trabajo doméstico realizado por mujeres y la división sexual del trabajo). Es necesario además desmitificar la percepción de que el trabajo doméstico no requiere de, o no está en condiciones de recibir, formación profesional.

Desde la perspectiva de derechos, la formación profesional podría enfocarse tanto hacia la profesionalización del sector; como a la capacitación en áreas de trabajo relacionadas con el trabajo doméstico pero que se realizan en empresas (hotelería, restaurantes, empresas de aseo y afines) o a la generación de auto empleo (servicio técnico y reparación de electrodomésticos, lavandería, servicio especializado de limpieza integral, servicios de catering, y otros similares). En estos casos, la capacitación debe incluir conocimientos básicos de plan de negocios, micro créditos, y otros relacionados a la formalización de micro emprendimientos.

En las tres modalidades propuestas: profesionalización del trabajo en hogares, trabajo en empresas afines y auto empleo, la orientación de la formación profesional deberá reunir condiciones que signifiquen movilidad ocupacional ascendente para estas trabajadoras. Es recomendable que la formación profesional para el trabajo en hogares, contemple un mecanismo de certificación avalado por el Sistema Nacional de Formación Profesional (y el MTEySS), el cual junto con otras medidas previstas como la mencionada mesa de dialogo social, tiendan a establecer un sistema de categorización laboral con su correspondiente escalafón salarial.



El Programa Conjunto de Oportunidades produjo varios resultados sobre capacitación de TDR de deben ser considerados como antecedentes: se ha elaborado una malla curricular básica para formación tanto de técnicos del Sistema Nacional de Formación Técnica y Laboral, como de trabajadores y trabajadoras del sector, y se han elaborado manuales para la constitución de micro empresas (que incluyen la elaboración de proyectos y planes de negocios). Con asistencia técnica de la OIT, se ha conformado en el 2013 una mesa bipartita (trabajadores y empleadores) que revisó los antecedentes y elaboró una propuesta de cursos para formación profesional de TDR (uno básico y otro de especialización). Esta propuesta deberá ser presentada al sector gubernamental (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) para su implementación.

Como resultado de este estudio se ha visto que las TDR tienen un nivel de escolaridad inferior al promedio de la fuerza de trabajo femenina. Esta condición debe ser tenidas en cuenta en el momento de diseñar los programas de formación. En las dos estrategias propuestas (de profesionalización o de capacitación para el auto empleo) es recomendable dar participación al sector privado, de los hogares y de las empresas, y a las mismas trabajadoras, para garantizar que los programas reúnan las condiciones mínimas requeridas por ambas partes.

Parlamento:

En el ámbito legislativo existen dos temas que deben ser abordados, uno tiene que ver la regulación del trabajo doméstico en general, y otro con el régimen de seguridad social.

En Junio del 2011 se concluyó el Anteproyecto de Ley especial que regula el Trabajo Doméstico (ver Sección VIII). El Anteproyecto tiene en cuenta los avances y omisiones que existen en el Código del Trabajo así como las directrices y recomendaciones del Convenio (núm. 189) sobre trabajo decente para trabajadores y trabajadoras domésticas de la OIT, ratificado por Paraguay (Ley N° 4819/12). Una vez ratificado el Convenio (núm. 189) de la OIT, el Estado Paraguayo se ha comprometido a adecuar la legislación, en el marco de lo posible, a sus disposiciones.

En Junio del 2013 fue sancionada la Ley N° 4933/13 “Que autoriza la incorporación voluntaria de trabajadores independientes, empleadores, amas de casa y trabajadores domésticos al seguro social – Fondo de jubilaciones y pensiones del Instituto de Previsión Social”. La Ley, tal como ha sido sancionada tendrá problemas de aplicación porque presenta contradicciones con el actual Código del Trabajo y con el Convenio (núm. 189) de la OIT y requiere de una revisión urgente, para excluir al TDR de la misma.



En Julio del 2013 se ha presentado un nuevo Proyecto de Ley Del Trabajo Doméstico, (Senador Derlis Osorio) que recoge los antecedentes del Programa Conjunto de Oportunidades. Este Proyecto fue debatido en una mesa de trabajo pluralista de la que participaron las organizaciones de las TDR junto con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. La mesa ha presentado propuestas de modificación que en la mayoría de los casos se ajustan a las disposiciones del Convenio (núm. 189) y la Recomendación (núm. 201) de la OIT. El Proyecto, que está actualmente en discusión en el Parlamento es un punto de partida adecuado para iniciar el debate con representantes de ambas Cámaras del Poder Legislativo, con participación de todos los sectores involucrados, para iniciar un proceso de adecuación de la normativa laboral, y promover su aprobación.

Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos:

En el ámbito de la recolección y procesamiento de información estadística la EPH 2010 ha significado un avance al incorporar un módulo específico sobre TDR. Es recomendable que este esfuerzo se repita periódicamente (5 años) para garantizar información constante sobre las características sociodemográficas y laborales de esta categoría ocupacional, que sirvan de base para monitorear las políticas públicas que se definan.

De acuerdo con los hallazgos del estudio realizado se ha visto la necesidad de ampliar la información sobre las estrategias a las que recurren las TDR sin retiro para el cuidado de sus hijos e hijas menores de 15 años. Una propuesta concreta, consiste en la inclusión de servicios públicos o privados como alternativa al cuidado que brindan otros miembros de la familia.

Como complemento a la información que recoge el módulo especial de la EPH sobre trabajo doméstico remunerado, es recomendable promover la realización de la Encuesta de Uso de Tiempo, un proceso ya iniciado en Paraguay desde el Ministerio de la Mujer, la DGEEC y la Unidad de Economía Social del Ministerio de Hacienda, en el 2011. El análisis del tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidado contribuirá al conocimiento de las actividades y ocupaciones que se realizan para la reproducción y el cuidado de los miembros del hogar.

Instituciones de investigación social:

En el ámbito académico, las experiencias internacionales de investigación (ver por ejemplo León M, 2013) muestran que no es posible abordar el TDR sólo desde la concepción de relaciones laborales en el mercado de trabajo, sino que se deben



incluir también otras dimensiones de la vida de las trabajadoras, de sus familiar y de los hogares en los cuales desempeñan su trabajo.

Además de dimensionar y caracterizar el trabajo doméstico (remunerado y no remunerado) hay que conceptualizarlo mejor: revisar la percepción de que se trata de una actividad/responsabilidad innata, asignada a las mujeres con exclusividad, para abordarlo como un trabajo real como lo es para los hombres. Para esto, en la concepción epistemológica del TDR es necesario partir de la visibilidad de los factores culturales que influyen en la percepción que tienen mujeres y hombres, trabajadoras y empleadoras, sindicatos y organismos públicos, del aporte que se realiza desde el TDR a la actividad económica de otras mujeres (y de los hombres) y al bienestar de la familia.

Si el objeto de estudio fueran las trabajadoras, hay aspectos que aún no han sido estudiados en Paraguay, tales como su historia ocupacional, su historia familiar y personal/afectiva, y sus posibilidades y limitaciones para la participación en otros ámbitos de la vida social y comunitaria (diferentes al del trabajo). Todos estos son elementos que podrían indicar situaciones de exclusión que no son abordados cuando se define el objeto de estudio desde las variables clásicas de estudio del empleo.

Si el objeto de estudio fueran las características del trabajo, además de las variables clásicas (que ya recoge la EPH) se deberían agregar otras tales como: la descripción del tipo de tareas que realiza (como las clasificaciones utilizadas en las Encuestas de Uso del Tiempo), discriminando si se trata de trabajo doméstico, tareas de mantenimiento en la casa (reparaciones y arreglos varios), cuidado de personas sanas, cuidado de personas enfermas o con alguna discapacidad. La diversidad (o no) en el tipo de tareas tienen relación con la categorización de las trabajadoras y por ello, con el nivel de salario correspondiente. Además, es necesario conocer si las tareas se realizan de forma simultánea en el tiempo (superpuestas). Esto tiene que ver con la evaluación del valor real de la jornada de trabajo (medida en horas) y también, con el nivel de salario que corresponde.

Con respecto a las condiciones en que se realiza el trabajo, es necesario conocer más sobre la comunicación entre la trabajadora y sus empleadores para la asignación de tareas (de quién recibe instrucciones) y sobre la forma cómo se organiza el trabajo (existe o no una secuencia de tareas establecida). Tanto la simultaneidad de tareas, como la presencia de más de una persona que asigna tareas y la alteración de una tarea por otra sin haber finalizado la primera, son elementos a tener en cuenta para evaluar el tipo de desgaste (estrés) que puede producir el trabajo.



La discusión sobre la permanencia o no del TDR como forma de empleo no está acabada. Existe posiciones que sostienen que el TDR tiende desaparecer, y otras que sostienen que es un trabajo necesario y que va a permanecer. La hipótesis de este estudio es que como categoría laboral va a permanecer por la función que cumple para el tiempo de otras mujeres (y hombres) económicamente activas, pero que se irá transformando en el futuro cercano, con una mejor definición de tareas y condiciones de trabajo similares a otras ocupaciones. Aun así, en la actualidad es necesario conocer más sobre la existencia de familias donde varias generaciones de mujeres se dedican al TDR. ¿Cómo es la socialización de las niñas cuando sus madres son TDR en otros hogares, qué condiciones influyen para que cuando crezcan se inserten en el mercado de trabajo con esa experiencia y cómo puede influir la formación profesional para lograr una mejor inserción ocupacional en la vida adulta?

Otras preguntas que no han podido ser respondidas con este estudio y que requieren de más investigación tienen que ver con: i) el papel de los hombres y la sobre carga de trabajo que se produce cuando, independientemente de la modalidad de contrato, no intervienen en la realización de algunas tareas del ámbito reproductivo, reforzando la desigualdad en la división sexual del trabajo (y cometiendo abusos de diferente naturaleza), y ii) la jornada real de trabajo que realizan las mujeres que se emplean por un pago en hogar ajeno y realizan trabajo no remunerado en sus propios hogares, y las consecuencias que esto puede tener en las condiciones de vida de las mujeres.

Todos estos temas pueden ser incluidos en metodologías de encuesta como las utilizadas por las Encuestas de Uso del Tiempo, pero deberían se complementadas con estudios cualitativos y en profundidad para conocer mejor la realidad de las TDR.



XI. Bibliografía

- Arrua de Sosa, Myrna, 1998: Regulación del trabajo de la mujer en el Paraguay. Cambios en la Ley 496 de 1995. La Ley Paraguaya S.A. Asunción.
- Avila María Betania, 2013: Presentación en la Mesa de discusión sobre trabajo doméstico: Servicio doméstico y desigualdad social. En Revista de Estudios Sociales No 45. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad Los Andes. Enero-Abril 2013. Bogotá (págs. 229-232).
- Begoña Leyra Fatou, Alvarenga F., Ortiz R., Benítez Marta, 1996. Diagnóstico cualitativo sobre la situación de niños y niñas criadas, en tres municipios de Paraguay. Global infancia. Asunción.
- CEPEP, 2009: Encuesta Nacional de Demografía y Salud Sexual y Reproductiva 2008. Centro Paraguayo de Estudios de Población, Asunción.
- DGEEC, 2012: Paraguay: Proyección de la Población Año 2012. STP/DGEEC. Fernando de la Mora.
- Echauri Carmen y Verónica Serafini (2011): Igualdad entre hombres y mujeres en el Paraguay: la necesaria conciliación entre trabajo y familia. Oficina Internacional del Trabajo. Santiago de Chile. ISBN 978-92-2-325204-5
- OIT (2013): Encuesta Nacional de Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes, 2011: Magnitud y características del trabajo infantil y adolescente en Paraguay. OIT/DGEEC/Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC). Asunción. ISBN 978-92-2-327134-3 (print), 978-92-2-327135-0 (Web, PDF)
- Ghai Dharam, 2002: Decent Work: Concepts, models and indicators. Discussion paper No 139. International Institute For Labour Estudios. ILO. Geneva. ISBN 92-9014-660-5
- Heisecke E., Romero B., Insaurralde O., Sánchez León J., 1995. Las criaditas de Asunción. Trabajo infanto juvenil. Asociación de investigación Económica y social, Así Es/Atyha. Asunción.
- IPS, 2011: Manual del asegurado www.ips.gov.py
- Ley 496/95: Código del Trabajo.



- Ley 4933/13: “Que autoriza la incorporación voluntaria de trabajadores independientes, empleadores, amas de casa y trabajadores domésticos al seguro social – Fondo de jubilaciones y pensiones del Instituto de Previsión social”. (Sancionada el 5 de Junio de 2013).
- León Magdalena, 2013: Proyecto de Investigación-acción: trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia. En Revista de Estudios Sociales No 45. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad Los Andes. Enero-Abril 2013. Bogotá. (Págs. 198-211).
- Serafini Verónica, 2005: Mujer Paraguaya: Tendencias Recientes. Serie Condiciones de Vida en Paraguay. DGEEC/STP/BID. Fernando de la Mora.
- Valenzuela María Elena y Claudia Mora, 2009: Trabajo doméstico un largo camino hacia el trabajo decente. Oficina Internacional del Trabajo. Santiago de Chile. ISBN 978-92-2-323236-8.
- Zavattiero, Claudina, 2013: Características y condiciones del trabajo doméstico remunerado en el Paraguay: conociendo una realidad invisible. Programa Conjunto Oportunidades, UNFPA. Documento de trabajo No 10. Asunción. ISBN: 978-99953-51-10-6.



ANEXO 1. Potencialidad de la Encuesta Permanente de Hogares 2010 para captar el trabajo doméstico remunerado

El estudio incluye el análisis de las tendencias registradas en la situación del trabajo doméstico remunerado en el período 2002 y 2011, y las características socio demográficas y ocupacionales de las trabajadoras y los trabajadores domésticos, en el año 2010.

Para analizar los cambios registrados entre los años 2002 y 2011 se utilizaron las respectivas Encuestas Permanentes de Hogares (EPH). Se optó por la EPH 2002 en lugar de la Encuesta Integrada de Hogares (EPH) 2001 para garantizar la comparabilidad de la información con el año final (EPH 2011)³⁹. Entendiendo que la actividad “trabajo doméstico remunerado” no se comporta de manera aislada en el mercado de trabajo y para hacer un análisis conceptualmente homogéneo de su evolución en el período 2002-2011, se estudiaron juntas tres categorías: empleadas domésticas remuneradas con retiro; trabajadoras por cuenta propia y empleadas u obreras del sector privado. En los cruzamientos se agrega la categoría “otras ocupaciones” con el propósito de cerrar los totales y facilitar la utilización de los datos elaborados por este estudio, en futuras investigaciones.

Para analizar las características socio demográficas y las condiciones de empleo de las trabajadoras domésticas se utilizó la EPH 2010. En ese año, la EPH incluyó un módulo especial (sección 7) que permite captar información para las trabajadoras domésticas con residencia habitual en la casa del patrón (modalidad sin retiro). El módulo está organizado en dos partes: A. cuidado de hijos (5 preguntas sobre quién se hace cargo de los hijos menores de 15 años), y B. características de la vivienda (8 preguntas sobre calidad de la vivienda donde habita su familiar y 1 pregunta sobre bienes duraderos). También se describen y analizan las características de mujeres trabajadoras domésticas con retiro (y unos pocos hombres), a quienes se les aplican las demás secciones del cuestionario como a cualquier otro trabajador.

El tamaño de la muestra total de la EPH 2010 fue de 6.624 viviendas, con una ampliación de 624 viviendas en relación a la muestra de la EPH 2009. La muestra de la EPH 2011 vuelve a reducirse a 6.024 viviendas. La ampliación del 2010 se realizó con la finalidad de captar mejor el trabajo doméstico remunerado, a través de la aplicación de un módulo especial que capte información sobre las condiciones de trabajo y los arreglos familiares que se debe realizar este sector de trabajadores para el cuidado de los hijos e hijas pequeñas. Si bien la metodología elegida para

39. La serie de EPH comienza en el 2002. La anterior EIH no tiene la misma metodología, período de tiempo ni cobertura que la EPH.



el 2010 (ampliación de la muestra e inserción del módulo especial) ha permitido introducir preguntas específicas para las trabajadoras domésticas remuneradas, el peso relativo que puede tener esta categoría ocupacional podría estar ampliado con respecto al total de ocupaciones. Un indicio que apoya esta afirmación es el volumen de trabajadoras domésticas en la modalidad “puertas adentro” que en el 2010 reúne a un 20% de estas trabajadoras, y en el 2011 a un 13% de las mismas. Es por esto que el análisis de los cambios ocurridos en el empleo doméstico, desde el enfoque de comportamiento del mercado de trabajo, se realizó para los años 2002 y 2011.

EPH 2010: Distribución de la muestra por Departamento

Estrato	Urbano	Rural	Total UPM	Total Viv.
Asunción	83	-	83	996
Central	73	20	93	1.116
San Pedro	20	35	55	660
Caaguazú	21	39	60	720
Itapúa	34	39	73	876
Alto Paraná	68	25	93	1.116
Resto (*)	42	53	95	1.140
Total	341	211	552	6.624

(*) Se excluyen los Departamentos de Boquerón y Alto Paraguay

Por tratarse de una Encuesta, la EPH 2010 permite estimaciones con nivel de confianza para el total país; total urbano; total rural; Asunción y los Departamentos de San Pedro, Caaguazú, Itapúa, Alto Paraná y Central. Los demás Departamentos están agregados en el “resto” del país, y no se ha recogido información para los Departamentos menos poblados: Boquerón y Alto Paraguay (1.1% de la población, en 2012).

La EPH 2010 ha registrado 684 personas cuya ocupación principal era el trabajo doméstico remunerado (TDR): 641 mujeres y 43 hombres. De las cuales 135 son mujeres que residen habitualmente en la casa del patrón (modalidad sin retiro). Expandido a la población total, esto significa 219.744 trabajadores en esta categoría ocupacional, de los cuales 14.548 son hombres (6.6%) y 205.196 mujeres



(93.4%). Entre las mujeres 41.021 (20%) trabajan con la modalidad de contrato “sin retiro”. El módulo especial de la EPH 2010 se aplicó sólo a las mujeres trabajadoras domésticas sin retiro, por esta razón se asume que los hombres captados por la Encuesta trabajan bajo la modalidad “con retiro”.

Debido al tamaño muestral algunos sub-grupos de trabajadoras domésticas no reúnen el suficiente número de casos como para alcanzar significación estadística. Esto afecta a las trabajadoras sin retiro y a los hombres con retiro del área rural. Para el análisis esta limitación fue resuelta, en la mayoría de los casos, considerando sólo a las trabajadoras sin retiro del área urbana, ya que si se consideraba el total (sumando ambas áreas), características propias del contexto rural podrían distorsionar el comportamiento urbano. En el caso de los hombres (todos con retiro) se procedió de la misma manera, pero considerándolos por separado de las mujeres, ya que en muchas variables ellos -como grupo- tienen un comportamiento diferente: escolaridad, posición familiar, ingresos, etc. El error absoluto del diseño muestral es de 2%.

Trabajadores y trabajadoras domésticas remuneradas según lugar donde fueron encuestadas por sexo

Lugar de encuesta	Recuento		Recuento en muestra		Porcentaje	
	MH		MH		MH	
En su propio hogar (empleados domésticos con retiro)	164.175	14.548	506	43	80,0	100.0
Urbano	118.328	9.387	369	31	72.1	64.5
Rural	45.847	5.161	137	12*	27.9	35.5
En el hogar de su patrón (empleadas domésticas sin retiro)	41.021	-.	135	-.	20,0	-.
Urbano	37.095		123		90.4	
Rural	3.926		12*		9.6*	
Total	205.196	14.548	641	43	100,0	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2010

(*) Insuficiente representación estadística



La mayor parte del análisis se hace identificando variaciones entre las dos modalidades de contrato (con y sin retiro) y entre los sexos (mujeres y hombres). Además, en muchos casos se incluye el comportamiento del total de mujeres ocupadas o en la población, según el caso, con el objeto de contextualizar mejor la situación específica de las trabajadoras domésticas remuneradas.

La forma en que fue procesada la información tiene que ver con el objetivo del Estudio: generar recomendaciones para promover el trabajo decente, a través de políticas públicas. La identificación de situaciones específicas permitirá una mejor orientación de las medidas que se propongan.

Aun cuando no es posible profundizar en el empleo doméstico remunerado como ocupación secundaria porque el número de casos registrados por la EPH 2010 no resulta estadísticamente significativo, como ejemplo se puede ver que también bajo esta modalidad de empleo la mayoría corresponde a las mujeres: 19 casos representando a 5.459 personas, de las cuales 95.3% son mujeres.



Esta publicación fue elaborada con el apoyo
del Gobierno de Suecia

Trabajo
doméstico
remunerado
en Paraguay

