

# **Regímenes Jurídicos sobre Trabajo Doméstico Remunerado en los Estados del MERCOSUR**

Milena Pereira  
Hugo Valiente

## **CDE- ARTICULACION FEMINISTA MARCOSUR**

### **Sumario**

El presente trabajo se centra en el estudio comparativo de la legislación vigente en materia de trabajo doméstico remunerado en seis Estados miembros del MERCOSUR. A partir del análisis del régimen laboral general de cada país, abarcando las condiciones generales de trabajo, el régimen de seguridad social y los mecanismos institucionales de control e inspección del trabajo, se aborda la regulación del trabajo doméstico en los mismos aspectos. Se constata de este modo la existencia de una regulación diferenciada para este tipo de labor, y predominantemente desfavorable en su especificidad, en los Estados del bloque. A su vez, se analizan los regímenes legales aplicables a las trabajadoras adolescentes domésticas, además de las propuestas legislativas existentes para mejorar la tutela de derechos en relación al trabajo doméstico.

## Índice

A. Introducción.....	3
B. Condiciones Laborales para el Trabajo Doméstico.....	12
C. Derecho a la Seguridad Social.....	34
D. Regímenes de Vigilancia.....	47
E. Régimen de trabajo doméstico de adolescentes.....	52
F. Propuestas legislativas para mejorar la tutela de derechos en materia de trabajo doméstico.....	61
G. Conclusiones.....	64
Legislación.....	68
Bibliografía.....	70

## A. Introducción

El trabajo doméstico ha sido objeto de una regulación jurídica particular. Casi siempre, esta especificidad implicó un menor reconocimiento de derechos garantizados como regla general, básica e inderogable para el resto de los trabajadores. Cuando se observa un estatuto diferenciado para el servicio doméstico es porque en él se estipulan excepciones a la protección general de las instituciones del derecho social.

Haciendo un repaso a la dogmática más clásica en el derecho laboral del ámbito hispanoamericano se explica esta exclusión a partir de una serie de consideraciones de las que no están ausentes arraigados prejuicios sociales y culturales: la improductividad económica del trabajo doméstico<sup>1</sup>, las particulares condiciones en que se desenvuelven las trabajadoras, derivadas de las diferencias de clase<sup>2</sup>, prácticas sociales inveteradas que se imponen como ley<sup>3</sup>, las dificultades de inspección del trabajo frente a la inviolabilidad del domicilio<sup>4</sup>, la protección de la familia como interés prevalente frente a los derechos laborales<sup>5</sup>, la presencia de aspectos extra económicos en las contraprestaciones laborales<sup>6</sup>, la afirmación de que no se trata de relaciones laborales<sup>7</sup>, la relación afectiva y cuasi familiar con el

---

<sup>1</sup> Barassi (1953:293) explica la exclusión a partir de la consideración de que el trabajo doméstico no es un trabajo de producción; carece de carácter económico y no guarda relación con la actividad profesional de la persona a quien se presta. Lozano Montero, citado por Cabanellas (1988:101), sostiene que "sin la realización del trabajo doméstico, la marcha de la producción nacional no sufriría entorpecimiento o menoscabo alguno", a diferencia del trabajo obrero común.

<sup>2</sup> Cabanellas (1988:111), Frescura (1975:382) y De Litala (1946:425) caracterizan al trabajo doméstico por las notas de convivencia, continuidad, indeterminación de las labores y mayor subordinación. Cabanellas sostiene que es resalante "el hecho que el vínculo de subordinación y la obligación de disciplina, insertos en todo contrato de trabajo, son más rigurosos para el trabajador doméstico que en los otros contratos, y tanto más cuanto mayor diferencia social exista entre las partes".

<sup>3</sup> En el trabajo doméstico "prevalc[e] su origen más antiguo en el ordenamiento legislativo, ya que el sistema de contratación de estos trabajadores se remonta en el tiempo mucho más que los obreros industriales cuyo desenvolvimiento constituye un fenómeno de los dos últimos siglos. El servicio doméstico no ha evolucionado sino muy lentamente, en tanto que el trabajo industrial ha experimentado en poco tiempo un extraordinario desarrollo" (Cabanellas, 1988:101).

<sup>4</sup> Menéndez Pidal sostiene que las relaciones del trabajo doméstico "deben permanecer en su condición de íntimas, borrando las manifestaciones propias del contrato de trabajo de profesionalidad y dependencia laboral, y que resulta imposible, sin destruir la inviolabilidad del domicilio particular, establecer e inspeccionar la jornada de trabajo, horas extraordinarias y tantas otras disposiciones propias del Derecho Social" (1952:80). Por su parte, Da Cunha Gonçalves (1935:204-205) afirma que no es posible aplicar uniformemente una regulación laboral para el trabajo doméstico sobre un gremio homogéneo de empleadores, debido a la gran diversidad social de los patrones y sus familias.

<sup>5</sup> Barbagelata, citado por Cabanellas (1988:114), sostiene que la aplicación rigurosa de los principios del derecho laboral al trabajo doméstico "incide en forma peligrosa sobre la integridad del instituto familiar". Una similar doctrina utilizó la Corte Constitucional de Colombia en la Sentencia C-372/98 al declarar condicionalmente exequible la exclusión de las trabajadoras domésticas del derecho a la limitación razonable de las horas de trabajo, en el sentido de conciliar las "condiciones dignas y justas en que (...) debe desarrollarse la actividad doméstica" con "la protección que la Constitución brinda al núcleo familiar". Así, la Corte "consider[ó] que el legislador sustrajo de dicho régimen la labor doméstica teniendo en cuenta que la familia no tiene las características de una empresa o de un patrono corriente o regular, pues es evidente que la economía doméstica y la labor desempeñada en la misma poseen unos rasgos particulares que implican una disponibilidad de tiempo diferente y adecuada a las actividades familiares, que no son asimilables a las desplegadas en otros ámbitos del quehacer económico o social". Igualmente, señaló la Corte que "si llegara a declararse la inexequibilidad, bajo estrictas condiciones de solidaridad y dignidad del trabajador, no hay duda acerca de que ello tendría un efecto perverso, generando desempleo y, eventualmente, la desaparición del trabajo doméstico" (sic).

<sup>6</sup> Para Frescura (1975), son factores fundamentales en el trabajo doméstico los de carácter extra económico, o la "naturaleza moral" de las prestaciones que deben cumplir las partes. Cabanellas sostiene que "durante mucho tiempo, los domésticos no han sido objeto de protección; e, incluso actualmente, el legislador interviene con muy pocas medidas a favor de esta clase de trabajadores, dado

patrón<sup>8</sup>, entre otras. Asimismo, se ha señalado la escasa o nula importancia que se ha otorgado desde la teoría del derecho social a esta rama de la actividad económica<sup>9</sup>.

Asimismo, desde los organismos internacionales de derechos humanos se han dado observaciones, hasta ahora de una manera muy parca, a raíz de esta situación. Un complejo sistema de razones derivadas de la asignación a las mujeres de los trabajos más devaluados socialmente, sumado al origen social, étnico y nacional –y en algunos casos la minoría de edad– de las trabajadoras explica esta discriminación, en el análisis de diversas observaciones finales de organismos del sistema universal<sup>10</sup> y en informes sobre países de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos<sup>11</sup>.

---

que las tareas domésticas se desenvuelven en la esfera familiar, sin tener las prestaciones carácter económico alguno” (1988:99).

<sup>7</sup> Cabanellas sostiene, al igual que otros tantos, la opinión de que el contrato de trabajo doméstico debe ser excluido totalmente de la protección del derecho laboral y regirse bajo la forma del contrato de locación de servicios, u otras figuras del derecho civil (1988:101).

<sup>8</sup> Para Caldera (1939:31), “las relaciones que existen entre un trabajador doméstico y la familia para la cual presta sus servicios no son indudablemente las mismas que generalmente hay entre un patrón y un trabajador. Tienen lugar vinculaciones más íntimas, desde luego, que suponen la convivencia en las horas de reposo, en las cuales se entrega todo hombre a la ineludible sinceridad del hogar”. Bayón Chacón y Pérez Botija, citados en Cristaldo (1987), sostienen que “razones de orden sociológico y político-social más que jurídico han aconsejado esa exclusión. La relación cuasi familiar que se establece en algunos casos, la asistencia y protección intensificada que espontáneamente se les reconocen o exigen individualmente esta clase de trabajadores: salario en especie difíciles de evaluar por una tarificación mínima, descansos y vacaciones de facto, muchas veces más beneficiosas que las de otros trabajadores, pero, sobre todo, que en este sector se hace cada vez más invisible la existencia de ese hipotético ‘ejército de reserva’ constituyen, entre otros factores de orden técnico (dificultades de inspección, jurisdicción, etc.) los fundamentos más comunes para justificar aquella exclusión”.

<sup>9</sup> “El tema del servicio doméstico –históricamente- ha sido muy poco tratado por estudiosos del derecho. Irritantes e inadmisibles discriminaciones, la escasa valoración social conferida a la actividad y el supuesto irrelevante aporte social del colectivo conformado por los prestadores del servicio, han servido de excusa para tan injusto abandono” (Altamirano, 2002: 1).

<sup>10</sup> Organismos de derechos humanos del sistema universal han señalado el carácter discriminatorio de la legislación y la ineficacia de la inspección del trabajo en materia de servicio doméstico, o la situación de discriminación laboral y explotación de las mujeres y niñas en este sector de la economía en Guatemala, Nicaragua, Bolivia, Chile, Colombia, Argentina, República Dominicana, Venezuela, Ecuador, Perú, Haití, Paraguay y Panamá (Comité de Derechos del Niño, 1995; 1997a; 1998a; 1998b; 1999a; 1999b; 2001a; 2001b ; 2003; Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, 1994; 1995; 1997; 1998a; 1998b; 1999a; 1999b; Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1997; 1999; 2001a; 2001b; 2003).

<sup>11</sup> A pesar del llamativo silencio sobre las leyes aplicables al trabajo doméstico remunerado en el *Informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos sobre la condición de la mujer en las Américas* (CIDH, 1998), la Comisión Interamericana ha ido observando posteriormente esta situación en sus informes sobre países. En su último informe sobre **Paraguay**, señaló que en el ámbito laboral continúa la segregación y discriminación en perjuicio de las mujeres, situación que las lleva a aceptar los peores trabajos y las remuneraciones más bajas, las mujeres ganan entre un tercio y la mitad de lo que gana un hombre en su misma condición educativa y las tasas de desempleo son superiores para las mujeres respecto de los hombres. Además la CIDH indica que “es importante destacar también la discriminación que se sigue presentando en la legislación laboral respecto del trabajo doméstico (...) Esta disposición tiene gran repercusión sobre las mujeres, ya que como se dijo, un gran porcentaje de la población económicamente activa femenina (el 25%) está ocupada en el servicio doméstico remunerado, mientras que sólo se afecta al 0.4% de la población económicamente activa masculina”. (2001: párr. 38-40). En relación a **Guatemala**, la CIDH señaló, en su último informe sobre el país, “la continua discriminación de la mujer en [el] trabajo doméstico, de parte de sus empleadores y a veces del Gobierno”. Esta discriminación suscita que las trabajadoras suelen “estar privadas de los derechos mínimos de los que deberían gozar, pero el Congreso no ha sancionado reformas que les garanticen igual protección de la ley”. Asimismo, la CIDH señaló que el 11.4% de las niñas guatemaltecas trabajan en el servicio doméstico, y un 65% de ellas son indígenas, muchas de ellas enviadas por sus padres, lo que indica la existencia de prácticas culturales de sobrevivencia. “La jornada de trabajo es de 14 horas diarias y no es compensada con remuneración salarial adecuada. El salario que perciben es inferior al mínimo, y no perciben ninguna prestación laboral, seguridad social o atención médica por parte de sus patrones. Las

Este significativo silencio es sintomático de la debilidad política del colectivo y correlato de su situación de desventaja en todos los órdenes. Al menos en el ámbito de América Latina, la regulación legal del trabajo doméstico consagra siempre estándares más desfavorables para el sector en relación al resto de los trabajadores<sup>12</sup>, aún a pesar del peso estadístico que esta ocupación tiene en la región, ya que es el empleo uniforme que más mano de obra femenina ocupa, con una participación del 15,2% en la estructura del empleo no agrícola de mujeres, evidenciando una tendencia al crecimiento en el periodo 1990-2002, particularmente en el cono sur, y significativamente en Brasil y Paraguay donde el trabajo doméstico llega a ocupar a una de cada cinco mujeres. Además, el trabajo doméstico pareciera ser el empleo que encuentran las mujeres en los tiempos de crisis. En la década del 90, el 70% de los nuevos empleos en América Latina fueron generados por el sector informal, y de cada 100 nuevos empleos para las mujeres entre 1990 y 1998, 22 fueron en el servicio doméstico remunerado, el trabajo más precario al interior del sector informal (Abramo y Valenzuela, 2001: 46).

El claro sesgo en razón del sexo también es la característica predominante de este trabajo, ya que en el sector se ocupa casi exclusivamente a mujeres frente a un poco significativo 0,7% de participación masculina en la estructura del empleo no agrícola en América Latina para el 2002. Estas cifras hablan de tasas de feminidad superiores al 90% en esta categoría socioocupacional en los países de la región. Las ideas predominantes en las sociedades alrededor del trabajo doméstico, su asociación con el trabajo reproductivo y con las funciones que la existencia de las familias y el espacio doméstico requiere, determinan que estas tareas se conviertan en actividades "naturales" de las mujeres, que les son asignadas en razón de su sexo por la construcción genérica de nuestras sociedades. A su vez, el factor de la posición económica que media entre quien contrata y quien presta el servicio en el empleo doméstico es un elemento que a su vez resuelve en una discriminación de clase una discriminación de género.

A esto se debe sumar la relevancia que otros sesgos o factores de discriminación podrían tener en la dinámica de la estratificación que se da en este empleo de los sectores más desfavorecidos de las mujeres, y que no sólo se explican por su clase social y posición económica. Al parecer, las dimensiones étnico-raciales son relevantes en la conformación de la masa de trabajadoras domésticas en Brasil, Uruguay y Bolivia, así como el origen nacional resulta de importancia en Chile y Argentina, donde se concentra buena parte de la mano de obra migrante femenina boliviana y paraguaya respectivamente.

---

condiciones de trabajo en general son de alto riesgo psicológico y social" (2003: párr. 306 y 350). Respecto a **Colombia**, la CIDH señaló en el Tercer Informe sobre dicho país, que las mujeres eran segregadas por el mercado de trabajo urbano que les asignaba "puestos y ramas de actividad de menor reconocimiento socioeconómico, de menores ingresos, y menores garantías laborales" como el empleo informal y el empleo doméstico (1999: párr. 22).

<sup>12</sup> Véanse por ejemplo las siguientes leyes: en **Argentina**, el Decreto-Ley N° 326/56 Estatuto de los Empleados del Servicio Doméstico; en **Colombia**, el Código Sustantivo del Trabajo (arts. 77, 103, 161, 171, 175, 223, 229, 252 y concordantes); en **Brasil** la Lei 5.859/72 Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências; en **Bolivia** la Ley de la Trabajadora del Hogar del 3 de abril del 2003; en **Costa Rica** el Código del Trabajo de 1943 (art. 101 y concordantes); en **Chile** el Código del Trabajo (art. 146 y concordantes); en **Ecuador** el Código del Trabajo de 1997 (arts. 268-269 y concordantes); en **El Salvador** el Código del Trabajo (art. 77 y concordantes); en **Guatemala** el Código del Trabajo (art. 161 y concordantes); en **Honduras** el Código del Trabajo, Decreto N° 189/59 (art. 159 y concordantes); en **México** la Ley Federal del Trabajo (art. 331 y concordantes); en **Nicaragua** el Código del Trabajo (art. 145 y concordantes); en **Panamá** el Código del Trabajo (art. 230 y concordantes); en **Perú** la Ley N° 27.986/03 De los Trabajadores del Hogar; en **República Dominicana** el Código del Trabajo, Ley N° 1.692/92 (art. 258 y concordantes); en **Uruguay**, la Ley N° 12.597/58 (art. 7) y el Decreto N° 611/80; en **Venezuela** la Ley Orgánica del Trabajo (art. 274 y concordantes).

**Cuadro N° 1**  
**Mano de obra ocupada en el servicio doméstico en MERCOSUR y América Latina, por sexo**  
**En porcentaje del empleo no agrícola (1990-2002)**

	1990	2002		1990	2002
<b>América Latina</b>			<b>Argentina(*)</b>		
<i>Total</i>	5,8	6,8	<i>Total</i>	5,7	5,2
<i>Mujeres</i>	13,8	15,2	<i>Mujeres</i>	14,3	12
<i>Hombres</i>	0,5	0,7	<i>Hombres</i>	0,5	0
<b>Brasil(**)</b>			<b>Chile(***)</b>		
<i>Total</i>	6,9	9,5	<i>Total</i>	5,4	5,9
<i>Mujeres</i>	16,7	21	<i>Mujeres</i>	14,7	16
<i>Hombres</i>	0,5	0,9	<i>Hombres</i>	0,2	0,1
<b>Paraguay</b>			<b>Uruguay (**)</b>		
<i>Total</i>	s/d	10,6	<i>Total</i>	6,8	7,5
<i>Mujeres</i>	s/d	21,9	<i>Mujeres</i>	16,2	17
<i>Hombres</i>	s/d	1,7	<i>Hombres</i>	0,2	0,2

Fuente: OIT. Panorama Laboral 2003  
 (\*) Los datos corresponden a 1991  
 (\*\*) Los datos corresponden al 2001  
 (\*\*\*) Los datos corresponden al 2000  
 No se contaban con datos sobre Bolivia

La vigencia antigua y continuada de regímenes normativos que desfavorecen, o bien directamente excluyen, a millones de mujeres que se incorporan al mercado de trabajo, de los derechos y beneficios sociales ya universalizados para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras de otras ramas de la actividad socioeconómica, tiene directas repercusiones en el ámbito del disfrute de otros derechos sociales que sólo se realizan en una economía de mercado a través del acceso al trabajo y de las garantías y prestaciones que se agrupan bajo el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo. La cobertura de la seguridad social para el sector de las trabajadoras domésticas en América Latina, la más baja entre todas las categorías ocupacionales, inclusive con porcentajes de participación más bajos que los del sector informal, nos hablan a las claras de regulaciones legales que, al menos por sus resultados, no garantizan igualdad de derechos. En América Latina, sólo un 20,9% de las trabajadoras domésticas remuneradas contaba para el 2002 con algún tipo de seguro social, frente al 63,7% de cobertura sobre el total de la mano de obra (26,2% de cobertura del seguro social para el sector informal y 78,9% para el sector formal).

En el contexto del MERCOSUR, estos estándares se mantienen en Brasil, mejoran sensiblemente en Chile, pero presentan graves déficit en Argentina y Paraguay, con significativamente bajas tasas de cobertura del seguro social a las mujeres empleadas en el trabajo del hogar (apenas 7,1% y 1,2% de cobertura respectivamente).

**Cuadro N° 2**  
**Asalariados que cotizan a la seguridad social en América Latina, por sexo**  
**En porcentaje sobre el total (año 2002)**

	<b>Sector Informal</b>	<b>Servicio Doméstico</b>	<b>Sector Formal</b>	<b>Total</b>
<b>América Latina</b>				
<i>Total</i>	26,2	21,5	78,9	63,7
<i>Mujeres</i>	27	20,9	80,6	62,3
<i>Hombres</i>	25,5	29,2	77,9	64,9
<b>Argentina</b>				
<i>Total</i>	22,7	7,1	64,6	52,3
<i>Mujeres</i>	17,6	7,1	64,9	50,5
<i>Hombres</i>	27,3	0	64,5	52,8
<b>Brasil</b>				
<i>Total</i>	32,4	28,1	82,2	67,2
<i>Mujeres</i>	32,9	27,1	84,1	63,9
<i>Hombres</i>	31,7	42	81	70,1
<b>Chile(*)</b>				
<i>Total</i>	50,9	53,8	81,2	74,3
<i>Mujeres</i>	49,7	57,4	81,5	71,1
<i>Hombres</i>	52,3	52,1	81,1	76,2
<b>Paraguay(**)</b>				
<i>Total</i>	4,4	1,3	48,3	29,1
<i>Mujeres</i>	3,8	1,2	54,5	27,9
<i>Hombres</i>	5,1	2,4	44,8	30
<b>Uruguay</b>				
<i>Total</i>	96,7	s/d	98,7	98,2
<i>Mujeres</i>	98,2	s/d	98,9	98,7
<i>Hombres</i>	94,4	s/d	98,6	97,8

Fuente: OIT. Panorama Laboral 2003

(\*) Los datos corresponden al año 2000

(\*\*) Los datos corresponden al año 2001

No se contaban con datos sobre Bolivia

El trabajo doméstico y sus leyes vigentes son un caso paradigmático que muestra las relaciones de vasos comunicantes que existen entre las discriminaciones (sean estas de facto o normativas) que se mueven en el campo del reconocimiento y lo cultural, y las desigualdades, que se vinculan más bien con las políticas de redistribución de ingresos. Aunque se carezca aún de información empírica que nos permita afirmar con mayor seguridad los vínculos entre la pobreza y las precarias condiciones de trabajo de las mujeres en el servicio doméstico remunerado, pareciera ser evidente que la persistencia de legislaciones que consagran un generalizado menoscabo de derechos esenciales, precisamente en el empleo más importante para las mujeres pobres y jóvenes, tiene directas repercusiones inmediatas y a largo plazo en la posibilidad de acceso de las mismas a otros bienes jurídicos fundamentales y en la propia realización de sus proyectos de vida<sup>13</sup>.

13 El concepto del "proyecto de vida", como dimensión del daño en las violaciones de derechos humanos, lo tomamos tal como fue definido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso *Loayza Tamayo versus Perú* (Reparaciones (art. 63.1 Convención Americana sobre Derechos Humanos). Sentencia de 27 de noviembre de 1998, párr.147-150). Entiende la Corte que "[e]l denominado 'proyecto de vida' atiende a la realización integral de la persona afectada, considerando su vocación, aptitudes, circunstancias, potencialidades y aspiraciones, que le permiten fijarse razonablemente determinadas expectativas y acceder a ellas (...) El 'proyecto de vida' se asocia al

## El derecho a la no discriminación y las leyes sobre trabajo doméstico

Todos los Estados miembros del MERCOSUR tienen consagrado en sus constituciones el derecho a la no discriminación, en general, y en algunos casos en relación específica con los derechos laborales<sup>14</sup>, concordantes a su vez con similares disposiciones de derecho internacional de los derechos humanos<sup>15</sup> y del derecho laboral internacional<sup>16</sup>. Los derechos a la no discriminación, a la igualdad ante la ley, y a la igual protección de la ley constituyen principios básicos y generales que establecen la obligación para los Estados de respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción, el mismo reconocimiento y protección de los derechos fundamentales. Cuando un determinado derecho social es reconocido a determinadas personas o categorías o grupos de personas, incumbe a los Estados, en virtud de estas obligaciones, justificar la legalidad de la diferenciación entre los beneficiarios y quienes aún no lo son, la proporcionalidad de la medida y la razonabilidad del factor utilizado por el Estado para reconocer, promover o garantizar selectivamente los derechos que, por regla, deberían ser de alcance universal.

En particular, resulta relevante la adhesión generalizada de todos los Estados del bloque a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), principal instrumento jurídico de derechos humanos de las mujeres, que en su artículo 1° define que

*“la expresión ‘discriminación contra la mujer’ denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas*

---

*concepto de realización personal, que a su vez se sustenta en las opciones que el sujeto puede tener para conducir su vida y alcanzar el destino que se propone. En rigor, las opciones son la expresión y garantía de la libertad. Difícilmente se podría decir que una persona es verdaderamente libre si carece de opciones para encaminar su existencia y llevarla a su natural culminación. Esas opciones poseen, en sí mismas, un alto valor existencial. Por lo tanto, su cancelación o menoscabo implican la reducción objetiva de la libertad y la pérdida de un valor que no puede ser ajeno a la observación de esta Corte (...) En otros términos, el ‘daño al proyecto de vida’, entendido como una expectativa razonable y accesible en el caso concreto, implica la pérdida o el grave menoscabo de oportunidades de desarrollo personal, en forma irreparable o muy difícilmente reparable. Así, la existencia de una persona se ve alterada por factores ajenos a ella, que le son impuestos en forma injusta y arbitraria, con violación de las normas vigentes y de la confianza que pudo depositar en órganos del poder público obligados a protegerla y a brindarle seguridad para el ejercicio de sus derechos y la satisfacción de sus legítimos intereses”.*

<sup>14</sup> Constitución Política de la República de Bolivia (art. 6); Constitución de la República Federativa de Brasil (art. 3); Constitución Política de la República de Chile (arts. 1 y 19); Constitución Nacional de Paraguay (art. 46 y 88); Constitución Política de la República Oriental del Uruguay (art.8)

<sup>15</sup> Véase al respecto la Convención Americana de Derechos Humanos (arts. 1, 17.4, 17.5 y 24). El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” (arts. 3, 13.3.e, 16 y 18). El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (arts. 2.1, 3, 14.1, 23.4, 24, 25, 26 y 27). El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (arts. 2.2, 3, 10.3). La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. La Convención de Naciones Unidas sobre Derechos del Niño (art. 2).

<sup>16</sup>El Convenio OIT N° 111 Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, con la Recomendación N° 111. El Convenio OIT N° 100 Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, y la Recomendación N° 90. El Convenio OIT N° 169 Sobre Pueblos Indígenas y Tribales de Países Independientes.

*política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.*

La CEDAW prescribe igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, tanto en el acceso y oferta de empleo, en las condiciones laborales como en el disfrute del derecho a la seguridad social (art. 11).

En el ámbito de la actividad normativa de la OIT se registra<sup>17</sup>, al igual que en el derecho laboral comparado del ámbito iberoamericano, un similar silencio en el reconocimiento de derechos para la trabajadora doméstica, o se formulan parecidas exclusiones expresas<sup>18</sup>.

En 1965 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una Resolución relativa a las condiciones de Empleo de los trabajadores domésticos en la cual se reconoció la urgente necesidad de establecer un mínimo de estándares compatibles con el respeto a la dignidad humana que esencial para el logro de la justicia social en el sector del empleo doméstico, para lo cual se llamaba a los Estados parte de la OIT a que introdujeran medidas de protección adecuadas donde sea posible, y se adoptaron medidas para relevar información con vistas a la adopción de un instrumento convencional específico para el sector (Blackett, 2004).

Hasta la fecha, sin embargo, de entre los múltiples convenios existentes para regular las condiciones de trabajo de categorías socio ocupacionales particulares, no existe ninguno que sea de aplicación específica al empleo doméstico, así como tampoco existen cláusulas en convenios generales que extiendan expresamente a las trabajadoras domésticas el ámbito de protección en las materias que prescriben. En otros textos convencionales, el empleo doméstico podría caer dentro de las categorías ocupacionales o los grupos que son excluidos temporalmente de la aplicación del convenio, cuando el Estado parte considere, en consulta con las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, que se trata de un sector de la economía que presenta problemas de particular importancia, o por tratarse de países que no cuentan con una economía y servicios administrativos o médicos suficientemente desarrollados<sup>19</sup>.

No obstante, interesa analizar al alcance del derecho antidiscriminatorio en el ámbito normativo de la OIT, y su aplicación al trabajo doméstico, teniendo en cuenta las posibles discriminaciones por razón de sexo<sup>20</sup> y origen social<sup>21</sup> que

---

<sup>17</sup>A la fecha, el conjunto de normas convencionales aprobadas en el ámbito de la OIT conforman un verdadero corpus iuris comprehensivo de buena parte de los aspectos que se derivan de la regulación del trabajo, y es una fuente importante de las obligaciones de los Estados en la materia.

<sup>18</sup>Sin embargo, cabe señalar que esta tendencia pareciera estar revirtiéndose, y se destaca una mayor atención al trabajo doméstico a partir de la entrada que otorgan los Convenios OIT N° 138 y 182 en la consideración del trabajo infantil doméstico como una de las peores formas de trabajo infantil. En este sentido, es destacable el novísimo informe *¿Ayudantes o esclavos? Comprender el trabajo infantil doméstico y cómo intervenir* (Organización Internacional del Trabajo, 2004).

<sup>19</sup> Por citar algunos ejemplos, Convenio OIT N° 102 Sobre la Seguridad Social (norma mínima) (art. 3); el Convenio OIT N° 131 Sobre la Fijación de Salarios Mínimos (art. 1); el Convenio OIT N° 132 Sobre las Vacaciones Pagadas (art. 2.2); el Convenio OIT N° 138 Sobre la edad mínima (art. 4.1 y 5.1); el Convenio OIT N° 128 Sobre las Prestaciones de Invalidez, Vejez y Sobrevivientes (art. 4.1); el Convenio OIT N° 158 Sobre la Terminación de la Relación de Trabajo (art. 2.5); el Convenio OIT N° 183 Sobre la protección de la maternidad (art. 2.2). La OIT considera que el trabajo doméstico en hogares privados se encuentra, a título de ejemplo, entre los sectores que pueden estar excluidos temporalmente del ámbito de aplicación del Convenio N° 138 (OIT, 1981: párr 75).

<sup>20</sup> La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios ha señalado que por discriminación por razón de sexo deben entenderse las distinciones que se establecen explícita o implícitamente en detrimento de uno u otro sexo, aunque en la práctica, con mayor frecuencia las discriminaciones sean practicadas en detrimento de las mujeres. La discriminación por razón de sexo abarca también las discriminaciones

persisten como subyacente cultural en la legislación positiva en la materia y la práctica administrativa. Estos patrones discriminatorios están expresamente prohibidos en el derecho convencional de la OIT, y los Estados miembros de la OIT se encuentran obligados a modificar sus disposiciones de derecho interno para adecuarlas a sus obligaciones internacionales.

Tras la creación de la Organización de Naciones Unidas y la aprobación de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, se aprueban los primeros instrumentos convencionales en el seno de la OIT con miras a promover la igualdad y eliminar la discriminación en el ámbito del trabajo. En 1951 se aprueba el Convenio OIT N° 100 Sobre Igualdad de Remuneración, y su Recomendación N° 90, cuyo objetivo se limitaba a la promoción de mecanismos que garanticen la igualdad de salarios entre hombres y mujeres. Con el fin ampliar la cobertura de la prohibición de discriminación a otros patrones de diferenciación humana, y en el entendimiento que no se podía enfocar eficazmente la lucha contra la discriminación en la remuneración sin abarcar además otros aspectos del empleo y la ocupación, la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó en 1958 el Convenio OIT N° 111 Sobre la Discriminación en el empleo y la ocupación, y su Recomendación N° 111, cuyo ámbito de aplicación material es más amplio y que protege específicamente contra las discriminaciones en 6 supuestos, además de la variable "sexo".

El Convenio OIT N° 111 Sobre la discriminación (empleo y ocupación), y la Recomendación N° 111 vinculada a dicho Convenio, establecen obligaciones de carácter universal para los Estados parte del instrumento, en relación a la eliminación de la discriminación en el ámbito laboral en relación a todos los trabajadores, sin excluir a ninguna categoría ocupacional o sector y sin hacer distinciones entre trabajadores nacionales y no nacionales del Estado en cuestión (Von Potobsky y Bartolomei, 1990: 432; Thomas y Horii, 2002: 70).

El Convenio OIT N° 111 obliga a los Estados parte a "formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto" (art. 2). Entre los métodos adecuados para la promoción de la política de igualdad, el Convenio obliga a derogar las leyes y modificar las prácticas administrativas discriminatorias, y a sancionar la legislación necesaria para garantizar el cumplimiento del principio de no discriminación, estableciendo mecanismos apropiados para la atención de quejas, que puedan remediar y corregir, mediante procedimientos conciliatorios o de otro carácter, las prácticas discriminatorias comprobadas; promover programas educativos al respecto, fomentar la aceptación y cooperación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores para lograr la promoción de dicha política y aplicarla en los servicios de orientación y formación profesional, y de colocación que dependan de la autoridad pública y estimulando cuando estos servicios tengan carácter privado. Asimismo, se deben tomar medidas que tiendan a que el principio de no discriminación sea comprendido y aceptado por el público (art. 3; y Recomendación N° 111, § 3).

---

basadas en el estado civil; el estado matrimonial o más específicamente la situación familiar (las responsabilidades sobre personas a cargo), el embarazo y el parto, cuando tienen por efecto imponer a una persona de un sexo determinado una exigencia o una condición que no se impondrá a una persona del otro sexo. El acoso sexual o las atenciones sexuales no solicitadas son también formas particulares de discriminación por razón de sexo (OIT, 1988: 37-48).

<sup>21</sup> Para la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios, la discriminación por origen social se refiere al hecho de que a determinadas personas, debido a su pertenencia a una clase, **categoría sociocupacional** o casta, se les determina su futuro ocupacional, porque se les niega el acceso a ciertos trabajos o actividades o porque **sólo se le asignan determinados empleos** (OIT, 1988: 56-58).

El Convenio de la OIT N° 111, define a la discriminación como:

*"a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.*

*b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.*

*2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación" (Art. 1).*

La Comisión de Expertos de la OIT ha señalado que esta definición contiene tres elementos: un *hecho*, que consiste en la acción u omisión que origina la diferencia de trato (la distinción, exclusión o preferencia) que se manifiesta en una norma jurídica, prácticas administrativas o judiciales, o en la costumbre; un *criterio* sobre el cual se fundamenta esa diferencia de trato, que debe tratarse de uno de los patrones de diferenciación por los cuales el convenio prohíbe la discriminación; y un *resultado* objetivo de la diferencia de trato, que consiste en la alteración o destrucción de la igualdad de trato y de oportunidades (OIT, 1988: 22)<sup>22</sup>.

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

Asimismo, si bien el MERCOSUR ha generado un espacio de desarrollo de una legislación comunitaria novedosa, hasta el momento se carece de recomendaciones que se encaminen a regular el sector, aun a pesar del impacto que el trabajo doméstico representa en el flujo de la mano de obra y de capitales en el mercado regional. No obstante, la Declaración socio-laboral del MERCOSUR firmada en Brasilia en diciembre de 1998 menciona explícitamente en su artículo 1° la igualdad efectiva de derechos, tratamiento y oportunidad en el empleo y ocupación de todo trabajador sin distinción o exclusión por motivo de raza, origen nacional, color, sexo u orientación sexual, edad, credo, opinión política o sindical, ideológica, posición económica, o cualquier otra condición social o familiar.

A la luz de esta obligación fundamental de eliminar las discriminaciones, será analizado el grado de reconocimiento de derechos sociales concedido a las trabajadoras domésticas, en relación con el término medio de derechos reconocidos y aplicables al régimen del trabajo en general, en el ámbito de los Estados partes

---

<sup>22</sup> La concurrencia de un efecto o resultado objetivo en la definición de discriminación, contribuye a que el Convenio OIT N° 111 ampare contra las discriminaciones directas (las diferencias de trato prohibidas estatuidas por las normas o la práctica), como contra las discriminaciones indirectas, que son aquellas diferencias de trato aparentemente neutrales o de carácter tuitivo, que tienen un impacto desproporcionado sobre un colectivo de personas con algunas características específicas.

del MERCOSUR, así como el análisis comparativo de los distintos regímenes vigentes entre los países del bloque.

## **B. Condiciones Laborales para el Trabajo Doméstico**

### **1. Definición del trabajo doméstico. Categorías abarcadas y excluidas**

Las legislaciones de los países estudiados, a excepción de Uruguay, contienen normas que definen el trabajo doméstico.

En todas las definiciones se encuentra presente como criterio de caracterización del trabajo doméstico el ámbito físico dentro del cual el servicio es prestado: residencia particular; así como el carácter habitual de los servicios, siendo Brasil el único país que no incluye este requisito en forma expresa. La finalidad no lucrativa de las labores es otro elemento que se repite expresamente en las definiciones, a excepción de Chile.

Las leyes de Bolivia y Paraguay intentan enumerar las labores concretas que se consideran trabajo doméstico, aunque la individualización no tenga carácter excluyente. La norma chilena considera trabajadores domésticos a quienes realizan tareas similares a aquellos en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar.

En Argentina se excluye de la aplicación de las disposiciones legales relativas al trabajo doméstico a quienes presten servicios por tiempo inferior a un mes, trabajen menos de cuatro horas por día o lo hagan por menos de cuatro días a la semana para el mismo empleador. A su vez, se excluye a las personas emparentadas con el dueño de la casa; a las que solamente acompañen en el alojamiento a un empleado en el servicio doméstico; y a aquellas que sean exclusivamente contratadas para cuidar enfermos o conducir vehículos.

Es importante destacar que, por el contrario, Chile y Paraguay incluyen en forma expresa dentro del régimen de trabajo doméstico a los choferes de casa particular.

La legislación boliviana no considera trabajo asalariado del hogar a aquel desempeñado en locales de servicio y comercio, aunque se realicen en casas particulares.

A su vez, el Código del Trabajo paraguayo excluye del régimen de contratación especial a aquellas personas que prestan servicios en hoteles, fondas, bares, sanatorios u otros establecimientos comerciales análogos; a los trabajadores domésticos que además de sus labores, desempeñan otras propias de la industria o comercio a que se dedique el empleador; y a los trabajadores domésticos que realizan sus servicios en forma independiente y con sus propios elementos.

**CUADRO 3: SIMILITUDES Y DIFERENCIAS EN LA DEFINICIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN LAS LEGISLACIONES DEL MERCOSUR**

<b>Definición expresa de trabajo doméstico</b>	Uruguay no contempla		
	Argentina, Bolivia, Brasil, Chile y Paraguay sí contemplan		
<b>Elementos comunes en la caracterización legislativa del trabajo doméstico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ámbito físico dentro del cual se presta: Residencia particular</li> <li>• Carácter habitual de los servicios (excepto Brasil)</li> <li>• Finalidad no lucrativa (excepto Chile)</li> </ul>		
<b>Enumeración de labores incluidas en el régimen de trabajo doméstico</b>	Bolivia	Chile	Paraguay
	Trabajo de cocina  Limpieza  Lavandería  Aseo  Cuidado de niños  Asistencia	Choferes de casa particular  Personas que realizan labores domésticas en instituciones de beneficencia, cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar	Choferes del servicio familiar  Amas de llave  Mucamas  Lavanderas y/o planchadoras  Niñeras  Cocineras y sus ayudantes,  Jardineros en relación de dependencia y ayudantes;  Cuidadora de enfermos, ancianos o minusválidos,  Mandaderos,  Trabajadores domésticos para actividades diversas del hogar
<b>Labores excluidas del régimen de trabajo doméstico</b>	Argentina	Bolivia	Paraguay
	Prestación de servicios por tiempo inferior a 1 mes, 4 horas por día, o menos de 4 días a la semana para el mismo empleador  Prestación de servicios por parientes del dueño de la casa; o por acompañantes del empleado doméstico en el alojamiento  Labores de personas contratadas exclusivamente para cuidar enfermos o conducir vehículos	Trabajo desempeñado en locales de servicio y comercio, aunque se realicen en casas particulares.	Prestación de servicios en hoteles, fondas, bares, sanatorios u otros establecimientos comerciales análogos  Labores de trabajadores domésticos que además realicen tareas propias de la industria o comercio a que se dedique el empleador  Labores de trabajadores domésticos que realizan sus servicios en forma independiente y con sus propios elementos

**CUADRO 4: DEFINICIONES DE TRABAJO DOMÉSTICO EN LAS LEGISLACIONES DEL MERCOSUR**

	Definición de Trabajo Doméstico	Oficios excluidos
<p><b>Argentina</b> (Decreto Ley 326 del 30 de Enero de 1956)</p>	<p>Se considera trabajo doméstico a "...las relaciones de trabajo que los empleados de ambos sexos presten dentro de la vida doméstica y que no importen para el empleador lucro o beneficio económico, no siendo tampoco de aplicación para quienes presten sus servicios por tiempo inferior a un mes, trabajen menos de cuatro horas por día o lo hagan por menos de cuatro días a la semana para el mismo empleador"</p>	<p>"No se considerarán empleadas en el servicio doméstico a las personas emparentadas con el dueño de la casa, ni aquellas que sean exclusivamente contratadas para cuidar enfermos o conducir vehículos".</p> <p>"Los hijos menores de 14 años que vivan con sus padres en el domicilio del dueño de casa, no serán considerados como empleados en el servicio doméstico, como tampoco las personas que acompañen en el alojamiento a un empleado en el servicio doméstico y que emparentadas con él, no trabajen en el servicio doméstico del mismo empleador"</p>
<p><b>Brasil</b> (Ley que regula el trabajo doméstico N° 5.859 de 1972)</p>	<p>"Empleado doméstico es considerado aquel que presta servicios de naturaleza continua y de finalidad no lucrativa a una persona o una familia en el ámbito residencial de éstas"</p>	
<p><b>Bolivia</b> (Ley de la Trabajadora del Hogar N° 2450 del 2003)</p>	<p>"Trabajo asalariado del hogar, es aquel que se presta en menesteres propios del hogar, en forma continua, a un empleador o familia que habita bajo el mismo techo.</p> <p>Están considerados en este sector, los (as) que realizan trabajo de cocina, limpieza, lavandería, aseo, cuidado de niños, asistencia y otros que se encuentren comprendidos en la definición, y sean inherentes al servicio del hogar.</p>	<p>"No se considera trabajo asalariado del hogar, el desempeñado en locales de servicio y comercio, aunque se realicen en casas particulares".</p> <p>"Los contratos realizados sin horario o de manera discontinua, serán considerados como trabajo eventuales, por tanto, no sujetos a la presente Ley"</p>
<p><b>Chile</b> (Código del Trabajo)</p>	<p>"Son trabajadores de casa particular las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar.</p> <p>Con todo, son trabajadores sujetos a las normas especiales de este capítulo, las personas que realizan labores iguales o similares a las señaladas en el inciso anterior en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar.</p> <p>(...) Se aplicarán también las disposiciones de este capítulo a los choferes de casa particular."</p>	
<p><b>Paraguay</b> (Código del Trabajo)</p>	<p>Trabajadores domésticos son las personas de uno u otro sexo que desempeñan en forma habitual las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación particular.</p> <p>Son considerados trabajadores domésticos, entre otros: choferes del servicio familiar; amas de llave; mucamas; lavanderas y/o planchadoras en casas particulares; niñeras; cocineras de la casa de familia y sus ayudantes; jardineros en relación de dependencia y ayudantes; cuidadora de enfermos, ancianos o minusválidos; mandaderos; y, trabajadores domésticos para actividades diversas del hogar.</p>	<p>Se aplica el régimen general:</p> <p>"a) A los trabajadores domésticos que presten servicios en hoteles, fondas, bares, sanatorios u otros establecimientos comerciales análogos;</p> <p>b) A los trabajadores domésticos que además de las labores especificadas en el artículo anterior, desempeñan otras propias de la industria o comercio a que se dedique el empleador; y,</p> <p>c) A los trabajadores domésticos que realizan sus servicios en forma independiente y con sus propios elementos".</p>
<p><b>Uruguay</b></p>	<p>El ordenamiento jurídico uruguayo no contempla una definición del trabajo doméstico.</p>	

## 2. Contrato de Trabajo

La libertad contractual entre quien busca trabajo y quien ofrece empleo es una de las bases de la regulación legal del derecho fundamental al trabajo. Esta libertad se expresa mediante la manifestación libre de la voluntad de las partes.

No obstante, todo el derecho social se construye a partir de un paradigma que asume que la racionalidad del sujeto –su capacidad para conocer y decidir lo que es mejor para él– se encuentra relativizada por límites que median su conocimiento y voluntad (presiones sociales, mediaciones culturales, diferencia de poder entre las partes, falta de acceso a la información, etc.). En el derecho laboral, estas garantías se manifiestan en la regulación de límites tuitivos a la libertad contractual: forma escrita del contrato, condiciones legales mínimas inderogables, beneficio de la duda a favor del trabajador y salvaguardias contra el abuso de poder.

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

La inscripción del contrato laboral ante la Autoridad Administrativa competente es otra medida que contribuye a facilitar la exigibilidad de los derechos laborales y el acceso a la justicia, porque el contrato así registrado adquiere publicidad, fecha cierta y un pleno valor probatorio. Del mismo modo, facilita la acción de inspección y vigilancia de la autoridad administrativa del trabajo.

En las legislaciones laborales de los países del MERCOSUR analizadas, se perciben diferencias entre las formas exigidas en el régimen general de contratación laboral, y las aplicables al contrato de trabajo doméstico. Las excepciones están dadas por Chile y Uruguay cuyas normativas no establecen diferencias entre las formalidades exigidas para la contratación laboral en general y el contrato de trabajo doméstico.

Respecto de la obligatoriedad del contrato por escrito, solo Chile consagra la obligatoriedad, en todos los casos, incluyendo en dicha exigencia al trabajo de casa particular.

En los demás países rige el principio de libertad en la forma de contratación, pleno en el caso de Uruguay, y con diferentes limitaciones en los demás casos.

La legislación laboral paraguaya establece la obligatoriedad de celebración escrita del contrato, cuando se estipule una remuneración superior al salario mínimo legal. Esta obligación no rige para el contrato de trabajo doméstico que siempre podrá ser celebrado en forma verbal, aun en el caso de que la remuneración convenida sea superior al salario mínimo legal.

En Bolivia, por el contrario, el contrato de trabajo puede celebrarse en forma verbal o escrita; la limitación está dada en el ámbito del trabajo doméstico, cuyo contrato deberá celebrarse por escrito cuando exceda el plazo de 1 año.

En Argentina existen formas diferenciadas de dejar constancia escrita de los principales aspectos del contrato laboral. Dentro del régimen general, los

empleadores están obligados a consignar en un libro especial los puntos esenciales del contrato convenido con las personas que trabajan bajo su dependencia. A su vez, las condiciones del contrato de trabajo doméstico deben asentarse en un documento denominado Libreta de Trabajo, que obligatoriamente deben poseer las trabajadoras y trabajadores domésticos.

La legislación del Brasil exige que todo trabajador/a cuente con un documento denominado Carta de Trabajo y Previsión Social. En la misma deben asentarse las condiciones esenciales de contratación laboral. Dicha obligación rige también para el contrato de trabajo doméstico; aunque para la contratación de las personas dedicadas a esta labor, la ley permita al empleador la exigencia de certificaciones adicionales.

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

En cuanto a la obligatoriedad de la inscripción del contrato laboral ante la autoridad administrativa del trabajo, solo la reglamentación de la Ley General del Trabajo de Bolivia prevé dicha exigencia en caso de contrato escrito. En Paraguay dicha inscripción es una facultad de las partes contratantes sujetas al régimen general. Las legislaciones de Argentina y Brasil establecen el deber de dejar constancias escritas de los contratos laborales en documentos sujetos al control de la autoridad administrativa. Los ordenamientos jurídicos de Chile y Uruguay no contemplan la exigibilidad de la inscripción de contratos laborales.

**CUADRO 5: FORMA DE CONTRATACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO E INSCRIPCIÓN ANTE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DEL TRABAJO EN EL MERCOSUR**

	<b>Régimen general</b>	<b>Trabajadora doméstica adulta</b>
<b>Argentina</b>	<p>Contrato escrito no obligatorio</p> <p>Libro especial en el que los empleadores deben consignar los principales aspectos del contrato con las personas que trabajan bajo su dependencia.</p>	<p>Contrato escrito no obligatorio</p> <p>Libreta de Trabajo obligatoria</p>
<b>Bolivia</b>	<p>Contrato escrito no obligatorio</p> <p>Inscripción ante la Autoridad Administrativa del Trabajo obligatoria en caso de contrato escrito</p>	<p>Contrato escrito obligatorio si el plazo excede el año</p> <p>Ya no rige la obligatoriedad del Registro en la Policía de Seguridad</p> <p>Inscripción ante la Autoridad Administrativa del Trabajo obligatoria en caso de contrato escrito</p>
<b>Brasil</b>	<p>Contrato escrito no obligatorio</p> <p>Carta de Trabajo y Previsión Social obligatoria.</p> <p>En la Carta de Trabajo y Previsión Social deben asentarse las condiciones esenciales de la contratación laboral.</p>	<p>Contrato escrito no obligatorio</p> <p>Carta de Trabajo y Previsión Social obligatoria</p> <p>Para ser admitidas en el empleo deben presentar además:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Certificado de buena conducta</li> <li>b) Certificado de salud, a criterio del empleador.</li> </ul>
<b>Chile</b>	<p>Contrato escrito obligatorio</p> <p>El Código del Trabajo no prevé la obligación de inscripción del contrato.</p>	<p>Contrato escrito obligatorio</p> <p>Inscripción no obligatoria</p>
<b>Paraguay</b>	<p>Contrato escrito obligatorio cuando se estipule una remuneración superior al salario mínimo legal</p> <p>Inscripción del contrato obligatoria</p>	<p>Contrato escrito no obligatorio</p> <p>Inscripción no obligatoria</p>
<b>Uruguay</b>	<p>Contrato escrito no obligatorio</p> <p>Registro obligatorio de Planillas de Trabajo</p>	<p>Contrato escrito no obligatorio</p> <p>Inscripción no obligatoria</p>

### **3. Derecho a una remuneración mínima**

Tanto el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, como el Protocolo de San Salvador reconocen como parte del Derecho a Condiciones de Trabajo Equitativas y Satisfactorias, el derecho a una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores unas condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer establece que es obligación de los Estados parte la adopción de todas medidas apropiadas para la eliminación de la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, en particular, garantizando "el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo" (art. 11.1 inc. b).

El Convenio OIT N° 100 sobre Igualdad de Remuneración, establece que "la remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último" (art. 1).

#### **3.a Salario mínimo**

Las leyes laborales de todos los países estudiados establecen que dentro del régimen general de trabajo la remuneración será fijada a través del acuerdo de partes, consagrando a su vez la garantía del salario o ingreso mínimo obligatorio, como límite de carácter tuitivo para dicha capacidad de convención.

Respecto al régimen de trabajo doméstico, solo Bolivia a partir de la promulgación de la Ley de la Trabajadora del Hogar, y Brasil desde la reforma constitucional de 1988 han consagrado el derecho de las trabajadoras y trabajadores domésticos al salario mínimo obligatorio vigente para los trabajadores dependientes en general, sin diferenciaciones en razón del tipo de labor.

Argentina y Uruguay establecen un régimen de salario mínimo obligatorio para el servicio doméstico, diferenciado del salario mínimo general para actividades diversas.

En tanto los Códigos del Trabajo de Chile y Paraguay prescriben la obligatoriedad de una remuneración mínima en dinero para las trabajadoras domésticas, consistente en un porcentaje del salario mínimo general. En Chile el porcentaje es del 75%, y en Paraguay de tan solo el 40%.

En relación a la composición de la remuneración del trabajo doméstico, solo la ley boliviana prohíbe el pago en especie. El Decreto-Ley 326/56 en Argentina establece que la trabajadora doméstica tiene derecho al suministro de alimentos y habitación, como remuneración adicional al salario mínimo especial que le corresponde y que le debe ser abonado íntegramente. Es decir, se prevé una remuneración obligatoria en especie, pero de carácter adicional al salario mínimo previsto para este tipo de actividad.

En Uruguay el Decreto Presidencial del año 2006 que fija el salario mínimo mensual y por hora que corresponde a las trabajadoras/es domésticos, prevé como una facultad del empleador el suministrar alimentación y vivienda, y en ese caso, se le

podrá deducir al trabajador/a en tales conceptos un veinte por ciento del salario mínimo establecido; y si solo recibe alimentación la deducción no podrá ser superior al diez por ciento.

Los Códigos del Trabajo de Chile y Paraguay establecen el derecho de la trabajadora doméstica a que le sean suministrados alimentos y habitación, esta última en caso de estar sujeto el trabajo a la modalidad "puertas adentro" o sin retiro; como parte de la remuneración obligatoria, que completaría en especie el salario en dinero inferior al mínimo que las mismas legislaciones autorizan a pagar.

Por tanto, en el caso de Uruguay la remuneración en especie no es obligatoria, sino facultativa, y en caso de que sea suministrada no podrá acreditársele un valor superior al veinte por ciento del salario mínimo para el servicio doméstico.

En Chile y Paraguay el pago de parte de la remuneración en especie es obligatorio. Las legislaciones de ambos países atribuyen a estas prestaciones un valor presunto del 25% del ingreso mínimo en Chile y del 60% del salario mínimo en Paraguay.

A partir de la vigencia de la Ley 11.324 del 19 de Julio de 2006, se prohíbe al empleador efectuar descuentos en el salario del empleado/a doméstico/a por suministro de alimentación, vestido, higiene o vivienda. Estas prestaciones no tienen naturaleza salarial ni se incorporan como parte de la remuneración. Puede ser descontado el suministro de vivienda cuando se realiza en un lugar diferente al de la residencia donde la trabajadora/or presta sus servicios, siempre que esa posibilidad haya sido expresamente acordada entre las partes.

### **3.b Aguinaldo**

La remuneración anual adicional, denominada aguinaldo o décimo tercer salario en ciertas legislaciones, es un derecho reconocido a todas las personas que trabajan, tanto a aquellas que se encuentran sujetas al régimen general como a las trabajadoras y trabajadores domésticos en Argentina, Brasil, Bolivia, Paraguay y Uruguay.

La excepción es Chile, cuya ley laboral no prevé el aguinaldo como derecho ordinario del trabajador/a.

### **3.c Pago de horas extraordinarias de trabajo**

El derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados se encuentra reconocido como un derecho de los trabajadores y trabajadoras sujetos al régimen general en las leyes laborales de los 6 países analizados.

Difieren las normativas en cuanto a los porcentajes adicionales sobre el salario habitual que deben aplicarse para determinar el valor de las horas trabajadas en horario extraordinario, nocturno o en días feriados.

En relación al trabajo doméstico, solo la Ley de la Trabajadora del Hogar de Bolivia reconoce el derecho al pago de las horas extraordinarias de labor doméstica.

En el Brasil, a partir de la vigencia de la Ley 11.324/06 las trabajadoras domésticas tienen derecho a la doble remuneración en caso de labor en días feriados.

En Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay las trabajadoras domésticas carecen de estos derechos, y en Brasil no poseen el derecho al pago de horas extraordinarias y al adicional por trabajo nocturno.

**CUADRO 6: SALARIO MÍNIMO, AGUINALDO Y PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS DE LABOR EN RELACIÓN AL TRABAJO DOMÉSTICO EN LOS PAÍSES DEL MERCOSUR**

	<b>Régimen general</b>	<b>Trabajadora doméstica adulta</b>
<b>Argentina</b>	<p>Salario mínimo vital obligatorio</p> <p>Pago en especie no podrá ser superior al 20% del total de la remuneración</p> <p>Derecho al aguinaldo</p> <p>Derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriado</p>	<p>Salario mínimo especial para el servicio doméstico obligatorio</p> <p>Derecho al suministro de alimentos y habitación, como remuneración adicional al salario mínimo especial que le corresponde y que le debe ser abonado íntegramente</p> <p>Tienen derecho al aguinaldo</p> <p>No tienen derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriado</p>
<b>Bolivia</b>	<p>Salario mínimo obligatorio</p> <p>No previsto expresamente en la Ley General del Trabajo posibilidad de remuneración en especie ni límite para la misma</p> <p>Derecho al aguinaldo</p> <p>Derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriado</p>	<p>Salario mínimo obligatorio.</p> <p>Prohibido el pago fraccionado y en especie</p> <p>Tienen derecho al aguinaldo</p> <p>Tienen derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriado</p>
<b>Brasil</b>	<p>Derecho al salario mínimo nacionalmente unificado y a la irreducibilidad del mismo.</p> <p>Hasta el 70% del salario mínimo puede ser pagado en especie.</p> <p>Derecho al aguinaldo.</p> <p>Derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados.</p>	<p>Derecho al salario mínimo nacionalmente unificado y a la irreducibilidad del mismo.</p> <p>Prohibido realizar descuentos al salario por suministro de alimentos, vestido, higiene o vivienda.</p> <p>Derecho al aguinaldo.</p> <p>No tienen derecho al pago de horas extraordinaria ni al adicional nocturno, ya que su jornada laboral carece de limitación.</p> <p>Tienen derecho a la doble remuneración en caso de labor en días feriados.</p>

<p><b>Chile</b></p>	<p>Derecho al Ingreso Mínimo Mensual obligatorio</p> <p>Sólo con acuerdo escrito del empleador y del trabajador pueden deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Estas deducciones no podrán exceder del 15% de la remuneración total del trabajador.</p> <p>El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa.</p> <p>El aguinaldo no se encuentra previsto como derecho ordinario de las personas que trabajan</p> <p>Derecho al pago de horas extraordinarias.</p>	<p>Derecho al pago en efectivo del 75% del ingreso mínimo mensual</p> <p>Remuneración en especie obligatoria. Se atribuye a la alimentación y a la habitación un valor presunto del 25% del ingreso mínimo</p> <p>No previsto el derecho al aguinaldo</p> <p>No tienen derecho al pago de horas extraordinarias.</p>
<p><b>Paraguay</b></p>	<p>Derecho al Salario mínimo legal obligatorio</p> <p>Pago en especie no podrá ser superior al 30% del total del salario convenido, y será siempre parcial, excepcional, apropiado al uso personal del trabajador y de su familia, que redunde en beneficio de los mismos y que el valor que se les atribuya sea justo y razonable.</p> <p>Derecho al aguinaldo</p> <p>Derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados.</p>	<p>Derecho al pago en efectivo del 40% del salario mínimo legal</p> <p>Remuneración en especie obligatoria. Se atribuye a la alimentación y a la habitación un valor presunto del 60% del salario mínimo</p> <p>Tienen derecho al aguinaldo</p> <p>No tienen derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados.</p>
<p><b>Uruguay</b></p>	<p>Derecho al Salario Mínimo Nacional</p> <p>No previsto en la legislación límite expreso y determinado a la posibilidad de pago de parte de la remuneración en especie</p> <p>Derecho al aguinaldo</p> <p>Derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados.</p>	<p>Derecho al Salario Mínimo del Servicio Doméstico</p> <p>Remuneración en especie no obligatoria, sino facultativa. En caso de que sea suministrada no podrá acreditarse un valor superior al 20% del salario mínimo para el servicio doméstico.</p> <p>Tienen derecho al aguinaldo</p> <p>No tienen derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados.</p>

**CUADRO 7: RÉGIMEN REMUNERATORIO DEL TRABAJO DOMÉSTICO  
EN LOS ESTADOS DEL MERCOSUR**

Salario mínimo	Régimen General		Trabajo Doméstico			
	Obligatorio en todos los países		Bolivia Brasil	Argentina Uruguay	Chile	Paraguay
			Salario Mínimo Obligatorio		75% del ingreso mínimo mensual	40% del salario mínimo legal
Pago en especie	Argentina	Hasta el 20% del salario	Derecho al suministro de alimentos y habitación, como remuneración adicional al salario mínimo especial correspondiente			
	Bolivia	No previsto en la Ley General del Trabajo límite expreso	Prohibido el pago en especie			
	Brasil	Hasta el 70% del salario	Prohibido realizar descuentos en el salario por suministro de prestaciones en especie			
	Chile	Prohibida la remuneración en especie	Parte de la remuneración en especie obligatoria. Se atribuye a la alimentación y a la habitación un valor presunto del 25% del ingreso mínimo			
	Paraguay	Hasta el 30% del salario	Parte de la remuneración en especie obligatoria. Se atribuye a la alimentación y a la habitación un valor presunto del 60% del salario mínimo			
	Uruguay	No previsto en la legislación límite expreso	Hasta el 20% del salario mínimo para el servicio doméstico			
Aguinaldo	Las leyes laborales de todos los países reconocen este derecho, excepto Chile		En todos los países se reconoce este derecho a las trabajadoras domésticas, excepto en Chile			
Pago de horas extraord. en días comunes	Argentina Brasil Chile Paraguay  50% de recargo	Bolivia Uruguay  100% de recargo	Solo Bolivia reconoce este derecho a las trabajadoras/es domésticos			
Trabajo en días feriados	Argentina Bolivia Brasil Paraguay  100% de recargo	Bolivia  Trabajo en domingos  300% de recargo	Uruguay  Horas extras en feriado  150% de recargo			

<b>Trabajo nocturno</b>	Bolivia  Del 25 al 50% de recargo	Brasil  20% de recargo	Paraguay  30% de recargo  Hs. extras nocturnas 100% de recargo	
-------------------------	---	------------------------------	--	--

#### **4. Derecho a la limitación razonable de las horas de trabajo y derecho al disfrute del tiempo libre**

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

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

El Convenio OIT N° 132 sobre las Vacaciones Pagadas (revisado), establece obligaciones de adopción de medidas legislativas, u otras de índole similar, y de cumplimiento progresivo para garantizar el derecho a vacaciones anuales pagadas a todas las personas empleadas por cuenta ajena, con la sola excepción de la gente de mar.

A su vez, establece que las personas pertenecientes a los Estados partes del Convenio tendrán derecho a vacaciones anuales pagadas cuya duración será determinada por la legislación interna, pero no podrá ser inferior a tres semanas laborables por un año de trabajo.

La legislación interna podrá establecer un período de calificación mínima en el trabajo para acceder al derecho a vacaciones pagadas, pero dicho período no excederá los seis meses. Además, el Convenio dispone la nulidad de toda convención o acuerdo por el cual el trabajador renuncie a las vacaciones a cambio de una indemnización; establece parámetros relativos a la remuneración durante el periodo de descanso anual, y la forma de determinación de la época en que se otorgarán las vacaciones.

Sobre horario máximo de trabajo y descansos semanales no hay convenios internacionales que puedan ser aplicables o equiparables al sector de las empleadas domésticas.

##### **4.a Jornada máxima**

En los regímenes laborales de carácter general de todos los países analizados, a excepción de Chile, se consagra la jornada máxima de trabajo de 8 horas diarias. El Código Laboral chileno establece una jornada máxima de 10 horas diarias para los trabajadores y trabajadoras en general.

Por el contrario, tratándose de trabajo doméstico, en un solo caso la legislación ampara con el derecho a una jornada máxima de 8 horas por día a las personas que realizan este tipo de labor. Lo hace la Ley de la Trabajadora del Hogar en

Bolivia, tratándose de trabajadoras/es que no habitan en el hogar donde prestan sus servicios. Sin embargo, para trabajadoras/es que habitan en el hogar donde prestan sus servicios la jornada máxima prevista es de 10 horas.

En Brasil y Uruguay la jornada de trabajo doméstico carece de limitación legal. En Argentina, Chile y Paraguay las trabajadoras domésticas están sujetas a una jornada diaria de trabajo de 12 horas.

La falta de limitación legal de la jornada de trabajo doméstico, más aún en el caso de trabajo "puertas adentro" o sin retiro, permite diversas formas de abuso hacia las personas trabajadoras. No solamente se ven privadas del derecho al pago acrecido de las horas extraordinarias de trabajo, que en todos los casos debieran tener un carácter excepcional, no permanente y mejor remunerado; sino que las horas trabajadas en exceso ni siquiera les deben ser remuneradas, ya que el salario obligatorio previsto es siempre el mismo, adecuándose la jornada de trabajo al requerimiento del empleador.

Tratándose de legislaciones como la chilena y la paraguaya, la jornada diaria que se prevé es de 12 horas, es decir, se incluyen 4 horas de labor (que a un trabajador común le serían pagadas con cargo), mientras la remuneración mínima prevista es inferior a la general en un 25 y 60 % respectivamente.

#### **4.b Descansos diarios y semanales**

En relación a los descansos obligatorios podemos distinguir los descansos durante la jornada laboral, el descanso diario mínima terminada la jornada de trabajo, y los descansos semanales.

Respecto del descanso durante la jornada laboral y el descanso mínimo diario, su regulación varía, ya que no todas las legislaciones los prevén expresamente, ni en el régimen general, ni en el régimen aplicable al trabajo doméstico.

La consagración expresa de descansos obligatorios diarios, es de suma relevancia en aquellas legislaciones que no fijan una jornada máxima de labor para las trabajadoras/es domésticos. Es el caso de Argentina, y del trabajo doméstico sin retiro en Chile; cuyas jornadas máximas se encuentran fijadas en virtud de los descansos obligatorios previstos en la ley.

Brasil y Uruguay son los países cuya normativa legal presenta una mayor desprotección para el trabajo doméstico en estos aspectos. En ambos países, la jornada de las personas trabajadoras domésticas carece de limitación, la ley no prevé descansos obligatorios durante la jornada de labor, ni especifica las horas de descanso diario mínimo.

Respecto al descanso semanal obligatorio, las legislaciones de todos los países los consagran tanto para el régimen general como para el trabajo doméstico. Solo el Código del Trabajo de Paraguay relativiza el derecho de las trabajadoras domésticas a gozar del descanso en días domingos y feriados, ya que permite que por acuerdo de partes, esos días sean laborables.

En cuanto a la diferenciación entre el régimen general y el aplicable al trabajo doméstico, las leyes de Argentina, Paraguay, y Chile en el caso de trabajadoras domésticas sin retiro, disponen descansos semanales menos favorables para las personas que realizan trabajos domésticos.

Bolivia y Brasil consagran un régimen igualitario en materia de descanso semanal obligatorio. También Chile tratándose de trabajadoras domésticas con retiro, y Uruguay que dispone para el trabajo doméstico el derecho al descanso semanal en condiciones similares a los trabajadores/as de la industria.

#### 4.c Vacaciones

En Argentina el Decreto-Ley 326/56 establece un régimen de vacaciones anuales remuneradas para las trabajadoras domésticas menos favorable que el régimen general previsto en la Ley de Contrato de Trabajo.

Las leyes de Bolivia, Chile, Paraguay y Uruguay no establecen diferencias entre el régimen de vacaciones anuales remuneradas aplicable a los trabajadores/as en general y el aplicable a las trabajadoras/es domésticos.

Brasil también consagra para el trabajo doméstico un régimen similar al general.

**CUADRO 8: JORNADA MÁXIMA Y DESCANSOS OBLIGATORIOS PARA EL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL MERCOSUR**

	<b>Régimen general</b>	<b>Trabajadora doméstica adulta</b>
<b>Argentina</b>	<p>Jornada máxima de 8 horas</p> <p>Descansos durante la jornada laboral de 2 hs. al mediodía</p> <p>Descanso diario de 12 hs.</p> <p>Descanso semanal desde las 13:00 horas del día sábado hasta las 24:00 horas del día domingo</p>	<p>Jornada sin limitación expresa. Sería de 12 horas, atendiendo los descansos obligatorios</p> <p>Descanso de 3 horas al mediodía</p> <p>Descanso diario de 9 hs.</p> <p>Descanso semanal de 24 horas corridas o en su defecto 2 medios días por semana</p>
<b>Bolivia</b>	<p>Jornada máxima de 8 horas diarias y 48 horas semanales</p> <p>Durante la jornada uno o más descansos, cuya duración no sea inferior a 2 horas en total</p> <p>Descanso diario no especificado</p> <p>Descanso semanal 1 día completo por semana</p>	<p>Jornada máxima de 10 horas para trabajadoras que habitan en el hogar donde prestan sus servicios</p> <p>Jornada máxima de 8 horas para trabajadoras que no habitan en el hogar donde prestan sus servicios</p> <p>Descanso durante la jornada no previsto</p> <p>Descanso diario no especificado</p> <p>Descanso semanal 1 día completo por semana</p>

<p><b>Brasil</b></p>	<p>Jornada máxima de 8 horas diarias y 44 horas semanales</p> <p>Durante la jornada descanso de 1 hora mínimo y 2 horas máximo en periodos de más de 6 horas corridas</p> <p>Descanso diario de 11 horas</p> <p>Descanso semanal 24 horas, preferentemente días domingo</p>	<p>Jornada sin limitación</p> <p>Descanso durante la jornada no previsto</p> <p>Descanso diario no especificado</p> <p>Descanso semanal de 24 horas, preferentemente días domingo</p>
<p><b>Chile</b></p>	<p>Jornada máxima de 10 horas por día</p> <p>Durante la jornada descanso de media hora</p> <p>Descanso diario no especificado</p> <p>Descanso semanal desde las 21:00 horas del día sábado hasta las 06:00 horas del día lunes</p>	<p>Jornada sin limitación expresa para trabajadoras sin retiro. Sería de 12 horas atendiendo los descansos obligatorios</p> <p>Jornada máxima de 12 horas diarias para trabajadoras con retiro</p> <p>Durante la jornada descanso en las comidas para trabajadoras sin retiro</p> <p>Durante la jornada descanso de 1 hora para trabajadoras con retiro</p> <p>Descanso diario absoluto de 12 horas para trabajadoras sin retiro</p> <p>Entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, descanso mínimo ininterrumpido de 9 horas</p> <p>El descanso semanal de las trabajadoras con retiro está sujeto al régimen general</p> <p>El descanso semanal de las trabajadoras sin retiro es de 1 día a la semana</p>
<p><b>Paraguay</b></p>	<p>Jornada máxima de 8 horas por día</p> <p>Durante la jornada descanso adaptable, conforme la naturaleza del trabajo y las necesidades de las trabajadoras/es</p> <p>Descanso diario de 10 horas</p> <p>Descanso semanal los domingos</p>	<p>Jornada máxima de 12 horas por día</p> <p>Durante la jornada descanso de 1 hora y media para trabajadoras con retiro</p> <p>Durante la jornada descanso durante las comidas para trabajadoras sin retiro</p> <p>Descanso absoluto diario de 12 horas. 10 horas para el sueño</p> <p>No tienen derecho al descanso semanal obligatorio ni días feriados</p>
<p><b>Uruguay</b></p>	<p>Jornada máxima de 8 horas por día</p> <p>Durante la jornada descanso entre media hora y dos horas y media</p> <p>Descanso diario no especificado</p> <p>Descanso semanal de 24 horas para trabajadores de la industria</p> <p>Descanso semanal de 36 horas para trabajadores del comercio</p>	<p>Jornada sin limitación</p> <p>Descanso durante la jornada no previsto</p> <p>Descanso diario no especificado</p> <p>Descanso semanal de dos medios días de 12 horas continuadas cada uno</p>

**CUADRO 9: VACACIONES ANUALES REMUNERADAS PARA LAS TRABAJADORAS/ES DOMÉSTICOS**

	<b>Régimen general</b>	<b>Trabajadora doméstica adulta</b>
<b>Argentina</b>	Hasta 5 años de antigüedad: 14 días corridos De 5 hasta 10 años: 21 días corridos De 10 a 20 años: 28 días corridos De más de 20 años: 35 días corridos	De 1 hasta 5 años: 10 días hábiles De 5 hasta 10 años: 15 días hábiles Más de 10 años: 20 días hábiles
<b>Bolivia</b>	Hasta 5 años de antigüedad: 15 días hábiles De 5 hasta 10 años: 20 días hábiles Más de 10 años: 30 días hábiles	Igual régimen
<b>Brasil</b>	A partir del año de trabajo:  30 días corridos, si no hubiese faltado al trabajo más de 5 veces.  24 días corridos, cuando hubiese tenido de 6 a 14 ausencias.  18 días corridos, cuando hubiese tenido de 15 a 23 ausencias.  12 días corridos, cuando haya tenido de 24 a 32 ausencias.	A partir de 1 año de servicio al mismo empleador: 30 días de vacaciones
<b>Chile</b>	A partir de 1 año de trabajo: 15 días hábiles  A partir de 10 años de trabajo: 1 día adicional de vacaciones por cada 3 nuevos años trabajados	Igual régimen
<b>Paraguay</b>	Hasta 5 años de antigüedad: 12 días De 5 hasta 10 años: 18 días Más de 10 años: 30 días	Igual régimen
<b>Uruguay</b>	20 días por año	Igual régimen

**CUADRO 10: JORNADA MÁXIMA Y DESCANSOS OBLIGATORIOS PARA EL TRABAJO DOMÉSTICO EN LOS ESTADOS DEL MERCOSUR**

Jornada máxima	Régimen General		Trabajo Doméstico			
	8 HORAS DIARIAS en todos los países		Brasil Uruguay	Argentina Chile Paraguay		Bolivia
		SIN LIMITACIÓN	12 HORAS		8 HORAS trabajadoras con retiro 10 HORAS trabajadoras sin retiro	
Descansos durante la jornada	Derecho reconocido en todos los Estados		Bolivia Brasil Uruguay	Argentina Chile Paraguay		
		No tienen derecho		Tienen derecho		
Descanso mínimo diario	Bolivia Chile Uruguay	Argentina Brasil Paraguay	Bolivia Brasil Uruguay	Argentina Chile Paraguay		
	No especifican	Especifican horas de descanso mínimo	No especifican horas de descanso mínimo	Especifican horas de descanso mínimo		
Descanso semanal	Derecho reconocido en todos los Estados		Paraguay	Argentina Paraguay Chile ( <i>trab. sin retiro</i> )	Uruguay	Bolivia Brasil Chile ( <i>trab. con retiro</i> )
		No reconoce obligatoriedad e irrenunciabilidad del derecho		Descanso semanal menos favorable que en el régimen general	Igual régimen de descanso que trabajadores de la industria	Se aplica el régimen general de descanso semanal

## 5. Derecho a la estabilidad en el empleo

Entre los derechos que conforman el contenido mínimo del Derecho a Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo, el Protocolo de San Salvador establece el derecho a la estabilidad laboral y a la inamovilidad, salvo justa causa.

El Protocolo establece que los Estados deberán garantizar mediante su legislación interna la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.

El derecho al trabajo exige su protección mediante la extensión de las reglas del debido proceso legal a la terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador. Esto significa, básicamente, la aplicación del principio de legalidad, la

invocación de causales previstas en una ley/norma contractual anterior, el ejercicio de la defensa, la posibilidad de interponer un recurso, etc.

### **5.a Preaviso**

En todas las legislaciones analizadas, excepto en la uruguay, se establece el derecho que tienen las partes dentro de una relación laboral a recibir aviso de la voluntad de terminación del contrato de trabajo por la otra parte, dentro de un plazo de tiempo que permita la previsión correspondiente.

El régimen de preaviso para el trabajo doméstico establecido en las leyes de Argentina y Paraguay es considerablemente menos favorable que el previsto para las trabajadoras/es sujetos al régimen general.

La Ley de la Trabajadora del Hogar en Bolivia prevé plazos de preaviso que resultan más favorables que los contemplados en el régimen general para las obreras/os, no así respecto de las empleadas/os, que cuentan con una regulación del preaviso más favorable.

Las leyes de Brasil y Chile reconocen el mismo régimen de preaviso para las trabajadoras/es domésticos que para las trabajadoras/es en general.

El ordenamiento laboral uruguayo no prevé un régimen general en materia de preaviso. Tampoco especifica este derecho en relación al trabajo doméstico.

### **5.b Estabilidad laboral**

En la actualidad, solo el Código del Trabajo de Paraguay consagra el derecho a la adquisición de estabilidad laboral luego de diez años de trabajo continuo al servicio del mismo empleador. Al adquirir estabilidad, el trabajador/a solo puede ser despedido con justa causa; y en caso de existir causal de despido, se modifica el proceso requerido para proceder al mismo.

En caso de despido indebido, el trabajador/a estable tiene derecho al reintegro o en su defecto, a la doble indemnización. Las trabajadoras domésticas no se encuentran excluidas expresamente del derecho a la adquisición de estabilidad laboral, sin embargo, la jurisprudencia predominante en los tribunales laborales no reconoce a las mismas este derecho.

La Consolidación de Leyes de Trabajo del Brasil preveía en su artículo 492 la estabilidad laboral de aquellas personas que hubieran estado más de diez años al servicio de la misma empresa. Estas no podrían ser despedidas sino por motivos de falta grave o circunstancias de fuerza mayor, debidamente comprobadas.

La Constitución de 1988 consagró el derecho a la estabilidad y al fondo de garantía. Sin embargo, al constituirse en régimen predominante el del Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio, y no existir reglamentación que compatibilice este régimen con el derecho a la estabilidad en el empleo, este último ha quedado sin vigencia en la práctica.

Las legislaciones de Argentina, Bolivia, Chile y Uruguay no prevén el derecho a la estabilidad en el empleo, ni dentro del régimen general de trabajo, ni en relación al trabajo doméstico.

## 5.c Indemnizaciones

En relación al derecho a una indemnización en caso de despido sin justa causa, las leyes laborales de todos los países del bloque las prevén para el régimen general de trabajo, aunque en condiciones diversas.

Todas las legislaciones, con excepción de Brasil, consagran el derecho a indemnización por despido injustificado para las trabajadoras domésticas. Sin embargo, salvo el caso de Bolivia, el régimen indemnizatorio para este tipo de trabajo es en general menos favorable que el establecido para los demás trabajadores/as, tanto en relación al monto de la indemnización debida, como de la exigencia de un tiempo considerable de trabajo previo para la adquisición del derecho a la indemnización.

En Brasil, las personas que se dedican al trabajo doméstico no tienen derecho a la indemnización del 40% sobre los aportes al Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio prevista para los trabajadores/as en general. Además la inclusión de las trabajadoras/es domésticos en el FGTS es opcional, no obligatoria.

En Chile, los trabajadores/as sujetos al régimen general tienen derecho a una indemnización por despido injustificado; en tanto que las trabajadoras/es de casa particular cuentan con una indemnización a todo evento, financiada con aportes del empleador.

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

Las leyes de Argentina y Uruguay establecen como condición para que las trabajadoras/es domésticos adquieran derecho a la indemnización por despido injustificado el contar con una antigüedad mínima de un año continuado de labor al servicio del empleador; condición que no exigida dentro del régimen general de trabajo.

Respecto de las causales de despido justificado de los trabajadores/as están prescritas en las leyes de los diferentes países, y las reglas generales se aplican también al trabajo doméstico; aunque en las legislaciones de Argentina, Bolivia, Chile y Paraguay se prevén además causales especiales de despido justificado para este tipo de labor.

**CUADRO 11: PREAVISO Y ESTABILIDAD LABORAL EN RELACIÓN AL TRABAJO DOMÉSTICO**

	<b>Régimen general</b>	<b>Trabajadora doméstica adulta</b>
<b>Argentina</b>	<p>PREAVISO</p> <p>Por la trabajadora: 15 días de preaviso</p> <p>Por el empleador: Después de 30 días de trabajo hasta 3 meses: 15 días</p> <p>De 3 meses a 5 años: 1 mes</p> <p>De más de 5 años: 2 meses</p> <p>Estabilidad laboral no prevista</p>	<p>PREAVISO</p> <p>A partir de los 90 días de trabajo se debe preaviso</p> <p>Antigüedad menor a 2 años: 5 días</p> <p>Antigüedad mayor a 2 años: 10 días</p> <p>Estabilidad laboral no prevista</p>
<b>Bolivia</b>	<p>PREAVISO</p> <p><i>Contratos con obreras:</i></p> <p>Después de un mes de trabajo ininterrumpido: 1 semana</p> <p>Después de 6 meses: 15 días</p> <p>Después de un año: 30 días</p> <p><i>Contratos con empleadas:</i></p> <p>Después de 3 meses de trabajo ininterrumpido: 30 días de preaviso debe el empleado y 90 días el empleador</p> <p>Estabilidad laboral no prevista</p>	<p>PREAVISO</p> <p>45 días debe el empleador</p> <p>15 días la trabajadora</p> <p>Estabilidad laboral no prevista</p>
<b>Brasil</b>	<p>PREAVISO</p> <p>30 días</p> <p>Estabilidad laboral no aplicable actualmente</p>	<p>Igual régimen de preaviso</p> <p>No adquieren estabilidad laboral</p>
<b>Chile</b>	<p>PREAVISO</p> <p>30 días, sustituible por indemnización correspondiente</p> <p>Estabilidad laboral no prevista</p>	<p>Igual régimen de preaviso</p> <p>Estabilidad laboral no prevista</p>

<b>Paraguay</b>	<p>PREAVISO</p> <p>Durante el primer año: 30 días</p> <p>Más de un año y hasta 5: 45 días</p> <p>Más de 5 y hasta 10 años: 60 días</p> <p>Más de 10 años de antigüedad: 90 días</p> <p>Derecho a la adquisición de estabilidad laboral luego de 10 años de trabajo continuado al servicio del mismo empleador.</p> <p>En caso de despido, se aplica la regla de la doble indemnización o el reintegro.</p>	<p>PREAVISO</p> <p>Durante el primer año: 7 días</p> <p>Más de un año de antigüedad: 15 días</p> <p>No adquieren estabilidad laboral.</p>
<b>Uruguay</b>	<p>No existe un régimen general en materia de Preaviso</p> <p>Estabilidad laboral no prevista</p>	<p>No previsto el derecho al Preaviso</p> <p>Estabilidad laboral no prevista</p>

**CUADRO 12: RÉGIMEN INDEMNIZATORIO PARA EL TRABAJO DOMÉSTICO EN LOS PAISES DEL MERCOSUR**

	<b>Régimen general</b>	<b>Trabajadora doméstica adulta</b>
<b>Argentina</b>	<p>Derecho a indemnización por despido injustificado equivalente a 1/12 parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuera menor, por cada mes de servicio o fracción mayor de diez días</p>	<p>Luego del año de servicio continuado, derecho a indemnización por despido injustificado equivalente a medio mes del sueldo en dinero convenido por cada año de servicio o fracción superior a 3 meses.</p> <p>Además de las causas generales de despido, se consideran las siguientes causas especiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• las injurias contra la seguridad, honor, intereses del empleador o su familia</li> <li>• el desaseo personal</li> </ul>

<b>Bolivia</b>	Derecho a indemnización por despido injustificado equivalente a 1 mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo; y si los servicios no alcanzaren a un año, en forma proporcional a los meses trabajados	Igual régimen indemnizatorio en caso de despido sin causa  Causales de despido especiales:  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perjuicio material causado con intención, a los instrumentos de trabajo y bienes del empleador</li> <li>• En caso de comprobarse malos tratos a niños y ancianos que formen parte del grupo familiar.</li> </ul>
<b>Brasil</b>	En caso de despido injustificado, además del derecho a las cuantías depositadas en el Fondo de Garantía de Tiempo de Servicios (FGTS), tienen derecho a una indemnización equivalente al 40 % de los fondos acumulados en el FGTS, a cargo del empleador	No es obligatoria su inclusión en el FGTS.  En caso de que el empleador las haya incluido, no tienen derecho a la indemnización del 40% de los fondos acumulados prevista para los demás trabajadores/as.  No se encuentran previstas causales especiales de despido.
<b>Chile</b>	Derecho a indemnización por despido injustificado equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente al empleador.  Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.	Derecho a una indemnización <i>a todo evento</i> , la que se financia con un aporte del empleador equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible.  La obligación de efectuar el aporte tiene una duración de 11 años en relación con cada trabajador.  Causal de despido especial:  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfermedad contagiosa, clínicamente calificada de una de las partes o de las personas que habiten la casa, la cual da derecho a la otra parte para poner término al contrato.</li> </ul>
<b>Paraguay</b>	Derecho a indemnización por despido injustificado equivalente a quince salarios diarios por cada año de servicio o fracción superior a seis meses.  Trabajador/a con estabilidad laboral: Derecho a la doble indemnización	Las trabajadoras domésticas tienen derecho al régimen indemnizatorio general previsto en la ley.  No tienen derecho a la doble indemnización.  Como causal de despido especial se reitera:  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desidia y abandono en el cumplimiento de sus deberes</li> </ul>
<b>Uruguay</b>	Derecho a indemnización por despido injustificado equivalente a 1 mes de sueldo por cada año de trabajo, con un límite de seis mensualidades como máximo.	Las trabajadoras domésticas tienen derecho a indemnización por despido, pero para ello requieren una antigüedad mínima de un año continuado de labor al servicio del empleador.  No se encuentran previstas causales especiales de despido.

## **C. Derecho a la Seguridad Social**

El derecho a la seguridad social se encuentra reconocido en el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el Protocolo de San Salvador que determinan que toda persona tiene derecho a la seguridad social, como sistema que lo proteja “contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa”.

Para las personas que se encuentren trabajando, el sistema de seguridad social “cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto”. El Protocolo dispone que se deberá garantizar que los beneficios contra riesgos de largo plazo (vejez e incapacidad) serán aplicados a sus dependientes en caso de muerte del beneficiario.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer establece que los Estados deberán adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación de la mujer en el ámbito laboral, garantizando “el derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar” y el “derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción”.

En los seis Estados estudiados, no existe identidad en el contenido del derecho a la seguridad social; varían los beneficios reconocidos como obligatorios y los sistemas de financiamiento e implementación de las prestaciones debidas.

En este trabajo se han tomado como criterios para analizar el grado de protección del sistema de seguridad social de los Estados, el reconocimiento legal de los siguientes derechos a los trabajadores y trabajadoras en general, y a las personas que se dedican al trabajo doméstico en particular: derecho a la asistencia médica; derecho a protecciones y prestaciones por maternidad; derecho a asignaciones familiares; y el derecho a cobertura frente a contingencias de largo plazo. Estos criterios han sido adoptados por hallarse contemplados en las legislaciones de todos los Estados, a diferencia de otros beneficios como el seguro de desempleo, que no son reconocidos en todos los Estados como parte del sistema de seguridad social obligatorio.

### **1. Asistencia Médica**

Las normativas de todos los países estudiados reconocen a los trabajadores/as en relación de dependencia y sujetos al régimen general, el derecho de contar con protecciones frente al riesgo de enfermedad. A su vez, todos los Estados, con excepción de Paraguay, reconocen este derecho a las trabajadoras/es domésticos.

En Argentina conforme a lo previsto en la Ley 23.661 que establece el Sistema Nacional del Seguro de Salud, todas las personas que trabajan en relación de dependencia tienen derecho a contar con un seguro de salud, en este caso de carácter público.

La autoridad de aplicación del seguro es la Secretaría de Salud de la Nación, dentro de cuyo ámbito, funciona la Administración Nacional del Seguro de Salud (ANSSAL)

Las trabajadoras domésticas, a partir de 6 horas semanales trabajadas al servicio de un mismo empleador, cuentan con derecho al Programa Médico Obligatorio a cargo del Sistema Nacional del Seguro de Salud <sup>23</sup>.

En Bolivia los trabajadores/as sujetos al régimen general deben ser inscriptos en el sistema de seguridad social en forma obligatoria, y de ese modo adquieren el derecho a recibir asistencia médica y dental, quirúrgica, hospitalaria y al suministro de medicamentos; además del derecho a un subsidio temporal, en caso de que la enfermedad les imposibilite trabajar.

El Código de Seguridad Social excluía expresamente de su ámbito de aplicación a las trabajadoras del servicio doméstico particular. A partir de la entrada en vigencia de la Ley de la Trabajadora del Hogar, las mismas han adquirido el derecho a ser afiliadas a la Caja Nacional de Salud, y por tanto, a recibir las prestaciones previstas en caso de enfermedad. La trabajadora del hogar debe ser afiliada a partir del tercer mes de trabajo.

En Brasil la Ley 8.213 de 1991 establece los Planes de Beneficios de la Previsión Social. Contempla dos regímenes: el Régimen General de Previsión Social y el Régimen Facultativo Complementario. Son asegurados obligatorios del Régimen General, entre otros, los empleados, empleados domésticos y determinados contribuyentes individuales. Entre los beneficios de los asegurados se contempla el subsidio por enfermedad.

Conforme al orden legal vigente en Chile, las personas que trabajan pueden optar entre el sistema público de salud (FONASA), o una Institución de Salud Previsional (ISAPRE)<sup>24</sup>. El costo de la cobertura de salud lo asume la trabajadora, pero es el empleador quien debe realizar la deducción y pago correspondiente. Las trabajadoras de casa particular, tanto aquellas que viven en casa del empleador, como aquellas que no, tienen derecho a esta cobertura.

En el régimen general de trabajo uruguayo, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un seguro de salud obligatorio que incluye: asistencia médica, quirúrgica y medicación, además de un subsidio en caso de que una enfermedad o accidente le impida al trabajador/a desempeñar sus labores<sup>25</sup>. Las trabajadoras domésticas también cuentan con este derecho.

En Paraguay el Instituto de Previsión Social (IPS) es el ente encargado de dirigir y controlar el seguro social obligatorio para los trabajadores/as en relación de dependencia. La cobertura por enfermedad no profesional y accidente comprende: atención médico-quirúrgica y dental, medicamentos y hospitalización; subsidio en dinero a los asegurados activos sometidos a los tratamientos médicos, con reposo por enfermedad; y la provisión de aparatos de prótesis y ortopedia de acuerdo a la reglamentación pertinente.

Por Ley N° 1.085 del año 1965 el personal del servicio doméstico ingresa a la cobertura de la seguridad social. Esta ley establece el seguro obligatorio por los riesgos de maternidad, enfermedad y accidente de trabajo a las personas

---

<sup>23</sup> Ley 25.239 del año 1999 en su Título XVIII establece el Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico.

<sup>24</sup> Instituciones reguladas por la Ley 18.933 de 1990

<sup>25</sup> Decreto Ley N° 14.407 del 22 de agosto de 1975.

trabajadoras domésticas *de la Capital*. Hasta la actualidad sólo pueden ser aseguradas al IPS las empleadas domésticas que trabajan en la ciudad de Asunción. Las demás trabajadoras domésticas carecen de estos derechos.

**CUADRO 13: COBERTURA FRENTE AL RIESGO DE ENFERMEDAD NO PROFESIONAL**

<b>ASISTENCIA MÉDICA</b>		
	<b>Régimen general</b>	<b>Trabajadora doméstica adulta</b>
<b>Argentina</b>	Tienen derecho a asistencia médica, dental, quirúrgica, hospitalaria, tratamientos de rehabilitación y suministro de medicamentos  <i>Sistema Nacional del Seguro de Salud</i>	Tienen derecho
<b>Bolivia</b>	Tienen derecho a asistencia médica y dental, quirúrgica, hospitalaria y al suministro de medicamentos  <i>Caja Nacional de Salud</i>	Tienen derecho
<b>Brasil</b>	Tienen derecho a asistencia clínica, quirúrgica, farmacéutica y odontológica  <i>Régimen General de Previsión Social</i>	Tienen derecho
<b>Chile</b>	Tienen derecho a asistencia médica, dental, quirúrgica, hospitalaria, y suministro de medicamentos  <i>Sistema público de salud (FONASA), o Instituciones de Salud Previsional (ISAPRE)</i>	Tienen derecho
<b>Paraguay</b>	Tienen derecho a atención médico-quirúrgica y dental, medicamentos y hospitalización, y a la provisión de aparatos de prótesis y ortopedia  Subsidio por enfermedad  <i>Instituto de Previsión Social (IPS)</i>	Solo las trabajadoras domésticas que residen en Asunción tienen derecho
<b>Uruguay</b>	Asistencia médica, quirúrgica y medicación, además de subsidio por enfermedad  <i>Seguro de salud obligatorio – Banco de Previsión Social</i>	Tienen derecho

## **2. Protecciones y prestaciones por maternidad**

Dentro de este apartado se incluyen los siguientes derechos: el derecho a la protección contra el despido por causa de maternidad; el derecho al descanso por maternidad; el derecho a asistencia médica pre y pos parto; y el derecho prestaciones económicas durante el descanso por maternidad.

La protección de las trabajadoras contra el despido por causa de maternidad se encuentra contemplada en los ordenamientos jurídicos de los seis Estados analizados; aunque varía la forma que adopta esta protección en cada uno de ellos.

La Ley de Contrato de Trabajo en Argentina y la Ley 11.577 en Uruguay establecen la obligación de conservar en el puesto de trabajo a la trabajadora embarazada o que ha dado a luz, previendo un régimen de indemnización especial en caso de despido durante el periodo protegido.

La Ley General de Trabajo en Bolivia, el artículo 10 de las Disposiciones Transitorias de la Constitución Federal de 1988 en Brasil, y el Código Laboral paraguayo prohíben el despido de la trabajadora durante el periodo de protección por maternidad determinado en cada legislación, siendo por tanto nulo el despido de la misma, aunque la sanción de nulidad solo se encuentra prevista expresamente en la ley laboral paraguaya.

A su vez, el Código de Trabajo de Chile establece el fuero laboral para la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de terminado el descanso por maternidad. En virtud de esta protección, el empleador no puede poner término al contrato sin la autorización previa del juez competente, quien podrá concederla sólo en caso de vencimiento del plazo previsto en el contrato laboral, conclusión del trabajo o servicio que originó el contrato, o por algunas de las causales de terminación del contrato imputables a la parte trabajadora contempladas en dicho cuerpo legal.

El derecho a la protección contra el despido por causa de maternidad es reconocido a las trabajadoras domésticas en Bolivia, Brasil, Paraguay y Chile. En Brasil este reconocimiento se ha hecho expreso con la Ley 11.324 del año 2006, que incorpora a la normativa que dispone sobre el empleado doméstico la inamovilidad prevista constitucionalmente.

En Argentina las trabajadoras domésticas no se encuentran incluidas dentro de la protección consagrada por la Ley de Contrato de Trabajo. En Uruguay tampoco estarían amparadas por la legislación vigente, razón por la cual se busca el reconocimiento expreso de este derecho en el Proyecto de Ley en estudio en el Parlamento.

**CUADRO 14: PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS CONTRA EL DESPIDO POR MATERNIDAD. CONTENIDO Y PERIODO DE PROTECCIÓN**

	<b>Régimen general</b>		<b>Trabajadora doméstica</b>
	<b>Contenido</b>	<b>Periodo de protección</b>	
<b>Argentina</b>	<p>Obligación de conservar en el puesto</p> <p>Presunción de despido por razón de embarazo o maternidad</p> <p>Indemnización especial consistente en un año de remuneraciones, acumulable a la indemnización por despido sin causa</p>	7 meses y medio anteriores y posteriores al parto	No reconocido
<b>Bolivia</b>	<p>Prohibición del despido</p> <p>Nulidad en caso del mismo</p>	Durante el embarazo y hasta 1 año después del nacimiento del hijo.	Tienen derecho
<b>Brasil</b>	<p>Prohibición del despido</p> <p>Nulidad en caso del mismo</p>	Desde la confirmación de la gravidez hasta 5 meses después del parto.	Tienen derecho
<b>Chile</b>	<p>Prohibición del despido</p> <p>Procedimiento especial para proceder al despido legal de la trabajadora protegida</p>	Durante el período de embarazo y hasta 1 año después de terminado el descanso por maternidad.	Tienen derecho
<b>Paraguay</b>	<p>Prohibición del despido</p> <p>Nulidad en caso del mismo</p>	Desde el momento en que el empleador haya sido notificado del embarazo hasta el fin del periodo de descanso de maternidad	Tienen derecho
<b>Uruguay</b>	<p>Obligación de conservar en el puesto</p> <p>Indemnización especial equivalente a 6 meses de sueldo más la indemnización legal que corresponda.</p>	Durante el embarazo y hasta expirado el descanso postnatal	No reconocido

A su vez, las legislaciones de los seis Estados reconocen el derecho a un periodo de descanso por maternidad para las trabajadoras sujetas al régimen general de trabajo.

La Ley de la Trabajadora del Hogar consagra un periodo de descanso por maternidad más prolongado que el previsto en el régimen general. Es decir, en materia de descanso por maternidad las trabajadoras del hogar cuentan con una regulación más favorable que las demás trabajadoras.

Por el contrario, la legislación Argentina no reconoce a las trabajadoras domésticas el derecho al descanso por maternidad, mientras que las trabajadoras sujetas al régimen general se les reconoce el derecho a un descanso de 45 días antes y 45 días después del parto.

Las leyes de Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay reconocen a las trabajadoras domésticas el derecho al descanso por maternidad en igualdad de condiciones que a las demás trabajadoras.

**CUADRO 15: DESCANSO POR MATERNIDAD EN LOS ESTADOS DEL MERCOSUR. PERIODO DE DURACIÓN.**

	<b>Régimen general</b>	<b>Trabajadora Doméstica Adulta</b>
<b>Argentina</b>	45 días antes y 45 días después del alumbramiento	No se encuentra reconocido el descanso por maternidad
<b>Bolivia</b>	30 días antes hasta 30 días después del alumbramiento	Descanso por maternidad de 45 días antes y 45 días después del parto
<b>Brasil</b>	120 días, 28 días antes y 92 días después del parto	Igual régimen
<b>Chile</b>	6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él.	Igual régimen
<b>Paraguay</b>	6 semanas antes y 6 semanas después del parto	Igual régimen
<b>Uruguay</b>	6 semanas antes y 6 semanas después del parto	Igual régimen

En relación a la asistencia médica pre y pos parto las trabajadoras del régimen general, así como las trabajadoras domésticas en los seis Estados gozan de este derecho. La asistencia médica es prestada dentro del marco de la cobertura de salud obligatoria prevista en todos los países. La única excepción estaría dada por

Paraguay, donde quedan excluidas del derecho a la asistencia médica pre y pos parto las trabajadoras domésticas que no prestan servicios en la Capital.

Respecto del derecho a recibir un subsidio durante el periodo de tiempo que dura el descanso obligatorio por maternidad, todas las trabajadoras sujetas al régimen general cuentan con este derecho en los seis Estados. El subsidio por maternidad forma parte de las prestaciones debidas por los sistemas de seguridad social de los diferentes países.

En Argentina el subsidio por maternidad se encuentra previsto en la Ley 24.724 de Asignaciones Familiares; requiriéndose para el goce de esta asignación una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres meses.

En Bolivia, dentro del régimen general de seguridad social, la trabajadora asegurada tiene derecho a un subsidio de maternidad, a un subsidio de natalidad, y a un subsidio de lactancia.

La Ley 8.213 en Brasil contempla el derecho de las trabajadoras aseguradas de recibir un salario de maternidad equivalente a su remuneración integral, debido durante todo el período de descanso por maternidad. Dicho salario es pagado por el empleador, quien luego tiene derecho a ser compensado por la Seguridad Social, pues este salario es a cargo de la misma.

El Código del Trabajo de Chile consagra el derecho de todas las trabajadoras a recibir el subsidio por maternidad equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan, durante todo el periodo de descansos obligatorios.

En Paraguay las trabajadoras aseguradas al Instituto de Previsión Social tienen derecho a un subsidio en dinero por maternidad que será prestado durante las tres semanas anteriores al parto y en las seis posteriores al mismo.

Las prestaciones por maternidad comprenden además la provisión de leche para el hijo que no pueda amamantar por incapacidad constatada por el médico, durante los ocho meses posteriores al parto como máximo.

En Uruguay, dentro del marco de protecciones sociales<sup>26</sup> toda trabajadora tiene derecho a un subsidio por maternidad durante el tiempo que dura el descanso obligatorio pre y pos parto<sup>27</sup>.

El subsidio consiste en el equivalente en efectivo a su sueldo o jornal más la cuota parte correspondiente al aguinaldo, licencia y salario vacacional que corresponda por el período de amparo.

Respecto del derecho de las trabajadoras domésticas a recibir el subsidio por maternidad, las mismas se encuentran excluidas de este derecho en Argentina y Bolivia. En Paraguay solo las trabajadoras domésticas de Asunción, aseguradas al Instituto de Previsión Social, cuentan con este derecho.

En Chile, Brasil y Uruguay las trabajadoras domésticas gozan del derecho a recibir el subsidio de maternidad.

---

<sup>26</sup> Banco de Previsión Social.

<sup>27</sup> Decreto-Ley N° 15.084 del 25 de noviembre de 1980.

**CUADRO 16: PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO Y DESCANSO POR MATERNIDAD, ASISTENCIA MÉDICA PRE Y POS NATAL, SUBSIDIO POR MATERNIDAD EN RELACIÓN AL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL MERCOSUR**

Protección contra el despido por causa de maternidad		Descanso por maternidad		Asistencia médica pre y pos natal		Subsidio por maternidad	
Régimen General	Trabajadora doméstica	Régimen General	Trabajadora doméstica	Régimen General	Trabajadora doméstica	Régimen General	Trabajadora doméstica
Los 6 Estados establecen protección	Bolivia Brasil Chile Paraguay  Se encuentran protegidas	Derecho reconocido en todos los Estados	Bolivia  Descanso por maternidad más favorable que en el régimen general	En los 6 Estados tienen derecho	Tienen derecho en  Argentina Bolivia Brasil Chile Uruguay	En los 6 Estados tienen derecho	Tienen derecho en  Brasil Chile Uruguay
	Argentina Uruguay  No se encuentran protegidas		Brasil Chile Paraguay Uruguay  Se aplica el régimen general de descanso por maternidad		En Paraguay limitado a las trabajadoras que viven en Asunción		En Paraguay limitado a las trabajadoras que viven en Asunción
			Argentina  No tienen derecho				No tienen derecho en  Argentina Bolivia

### 3. Asignaciones familiares

Los ordenamientos jurídicos de los seis Estados contemplan el derecho de los trabajadores y trabajadoras sujetos al régimen general, de recibir una prestación en dinero por hijos menores de edad que se encuentran bajo su dependencia, y en ciertas legislaciones, por otros parientes o personas que se encuentran al cuidado del trabajador/a. El monto de las asignaciones previstas en las legislaciones varía, así como el concepto por el cual se suministran y las edades de los hijos/as que generan derecho al beneficio. Las asignaciones familiares no tienen carácter de remuneración, no forman parte del salario.

En todos los casos, salvo en Paraguay, la obligación de abonar las asignaciones familiares recae en la seguridad social, como una prestación que integra la red de protección de la misma. En Paraguay la obligación de abonar la asignación familiar se encuentra a cargo del empleador. El Código del Trabajo establecía esta carga, "hasta que se implante un sistema legal de compensación para las asignaciones

familiares sobre la base del seguro social", lo cual no ha sucedido hasta la actualidad.

Respecto a las trabajadoras del servicio doméstico, solo en Chile y Uruguay tienen derecho a estas asignaciones. En Argentina, las trabajadoras domésticas se encuentran expresamente excluidas del beneficio las asignaciones familiares, conforme lo prescripto por el artículo 2 de la Ley 24.714.

En Bolivia las trabajadoras del hogar no cuentan con este derecho, ya que la obligatoriedad de su afiliación se limita al ámbito de la salud.

En virtud de lo dispuesto por el Artículo 65 de la Ley 8.213, las trabajadoras domésticas se encuentran expresamente excluidas de este beneficio en Brasil.

En Paraguay, si bien el Código del Trabajo estatuye el derecho a la asignación familiar para "*todo trabajador*", la misma no es reconocida expresamente como un derecho de la trabajadora doméstica. En la práctica, no se paga el derecho a la asignación familiar a las trabajadoras domésticas.

#### CUADRO 17: ASIGNACIONES FAMILIARES

País	Régimen general		Trabajadora doméstica
	Prestaciones previstas	Cargo de la obligación	
<b>Argentina</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asignación por hijo.</li> <li>Asignación por hijo con discapacidad.</li> <li>Asignación por ayuda escolar anual para la educación básica y polimodal.</li> <li>Asignación por nacimiento.</li> <li>Asignación por adopción.</li> <li>Asignación por matrimonio.</li> </ul>	Seguridad social	No tienen derecho
<b>Bolivia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Subsidio matrimonial mensual que se otorga a la sociedad conyugal con hijos o sin ellos</li> <li>Subsidio familiar mensual por cada hijo/a mayores de 1 año y menores de 16 o 19 años, y sin límite de edad en caso de invalidez</li> </ul>	Seguridad social Pago directo por el empleador	No tienen derecho
<b>Brasil</b>	Salario-familia por hijos/as de hasta 14 años	Seguridad social	No tienen derecho
<b>Chile</b>	Asignación familiar por hijos/as u otras personas que vivan a expensas de la trabajadora beneficiaria y cuyas rentas no lleguen al 50% del Ingreso Mínimo Mensual	Seguridad social	Tienen derecho

<b>Paraguay</b>	Asignación equivalente al 5% del salario mínimo por cada hijo matrimonial, extra-matrimonial o adoptivo	A cargo del empleador, quien debe abonarla con el salario	No tienen derecho
<b>Uruguay</b>	Asignación familiar por hijos o menores a cargo de la trabajadora no será inferior al 8% del salario mínimo nacional mensual.	Seguridad social	Tienen derecho

#### **4. Cobertura contra contingencias de largo plazo: Jubilación ordinaria, por invalidez, accidentes de trabajo y enfermedad profesional**

El derecho a la jubilación ordinaria, es decir, aquella que es obtenida luego de un periodo de años de servicio y de haber llegado el trabajador/a a una determinada edad para el retiro; así como las pensiones o rentas por invalidez, accidentes de trabajo y enfermedad profesional, cuando estas tienen un carácter permanente, se encuentran previstos como derechos de los trabajadores/as sujetos al régimen general laboral en las legislaciones de los seis países estudiados.

Bolivia y Paraguay no reconocen el derecho a la jubilación y la protección frente a las demás contingencias de largo plazo a las trabajadoras domésticas. Argentina, Brasil, Chile y Uruguay sí las incluyen como beneficiarias de estos derechos; existiendo en Argentina una ley específica que contempla el régimen de aportes y jubilaciones de las personas que se dedican al trabajo doméstico.

Existen en los Estados diferentes sistemas de jubilaciones y pensiones.

En Argentina las jubilaciones y pensiones se encuentran regidas por el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones encargado de la cobertura de los riesgos de vejez, invalidez y muerte, integrando el Sistema Único de la Seguridad Social. El mismo está compuesto por dos regímenes: un régimen público de reparto (RPR) y un régimen basado en la capitalización de cuentas individuales (RCI).

El régimen público de reparto es administrado por el Estado a través de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), organismo descentralizado que se encuentra dentro de la jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

La Ley 24.241 de 1993 establece los requisitos para acceder a los beneficios de la jubilación y al retiro por invalidez.

El Decreto Ley 326 estableció en su artículo 14 que a partir del 1 de mayo de 1956, las trabajadoras domésticas quedarían incluidas en los beneficios jubilatorios previstos en las leyes nacionales. Las trabajadoras domésticas tienen por tanto derecho a la jubilación.

La ley 25.239 del año 1999 establece el Régimen especial de Seguridad Social para empleados del servicio doméstico. Es de carácter obligatorio. Además del seguro de salud, tienen derecho a la Prestación Básica Universal (jubilación ordinaria) y al retiro por invalidez o pensión por fallecimiento. Además, las trabajadoras domésticas pueden optar por el Régimen de Capitalización o la Prestación Adicional por Permanencia del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. Esta ley obliga a los dadores de trabajo de las empleadas del servicio doméstico a ingresar sumas mensuales en concepto de aportes de la trabajadora no sólo para el Régimen del Seguro Nacional de Salud, sino también con destino al Régimen Público de Reparto del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, según la cantidad de horas semanales trabajadas.

La obligación de aportes para el dador de trabajo de la empleada doméstica existe desde que la misma trabaje 6 horas semanales prestando servicios para el mismo.

Conforme lo establecido en la Ley de Pensiones<sup>28</sup> de Bolivia, todo trabajador/a en relación de dependencia debe ser afiliado al seguro social obligatorio de largo plazo desde el inicio de la relación laboral. El régimen vigente es el de capitalización individual. El seguro social obligatorio de largo plazo comprende las prestaciones de jubilación, invalidez, muerte y riesgos profesionales.

Las trabajadoras del hogar carecen del derecho a la jubilación ordinaria. La Ley 2450 no contempla este derecho. El mismo fue suprimido del proyecto original. Tampoco están cubiertas frente a otras contingencias de largo plazo (invalidez, accidentes de trabajo, enfermedad profesional).

El régimen general de Previsión Social contenido en la Ley 8.213 de Brasil comprende las siguientes rentas debidas inclusive en razón de eventos surgidos a partir de accidentes de trabajo: rentas por edad, invalidez, tiempo de servicio y renta especial.

Las trabajadoras domésticas tienen derecho a este régimen jubilatorio.

En Chile, el Decreto Ley N° 3.500 de 1980 estableció el sistema vigente de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, basado en el régimen de capitalización individual. Por esta normativa el Estado garantiza pensiones mínimas de vejez, invalidez y sobrevivencia a las personas afiliadas al sistema que cumplan los requisitos legales previstos.

Todas las personas que trabajan en relación de dependencia tienen el derecho y la obligación de hacer cotizaciones, es decir, destinar una parte de su remuneración para ayudar a financiar las prestaciones que tendrán derecho a recibir cuando no puedan trabajar. Si bien es la parte trabajadora la que carga con la totalidad del aporte, es la parte empleadora la que debe efectuar mensualmente las deducciones correspondientes de la remuneración y realizar el pago a las instituciones de seguridad social.

Tienen derecho a pensión de vejez los trabajadores afiliados que hayan cumplido 65 años de edad si son hombres, y 60 años de edad si son mujeres.

A su vez, el Código del Trabajo establece la obligación del empleador de afiliar a los trabajadores y trabajadoras en el seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y realizar las cotizaciones correspondientes que en este caso son a su cargo.

---

<sup>28</sup> Ley de Pensiones N° 1732 del 29 de noviembre de 1996

Las trabajadoras de casa particular tienen derecho a todo este régimen de cobertura contra contingencias a largo plazo.

La Ley 98/92 de Paraguay establece los siguientes tipos de jubilaciones: Ordinaria; por Invalidez por Enfermedad Común; y por Invalidez por Accidente del Trabajo o Enfermedad Profesional.

Las trabajadoras domésticas se encuentran excluidas expresamente de la cobertura contra contingencias de largo plazo.

En Uruguay, por la Ley 16713 de Seguridad Social de 1995 se establece el nuevo ordenamiento en materia de Jubilaciones, comprendiendo a todas las actividades amparadas por el Banco de Previsión Social. Están previstas la jubilación ordinaria y la jubilación por edad avanzada. Las trabajadoras domésticas tienen derecho a la Jubilación ordinaria.

Por la Ley N° 16.074/90 se establece el seguro obligatorio sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para toda persona que ejecute un trabajo habitual u ocasional, remunerado, y en régimen de subordinación (exceptuándose solo deportistas y actores en espectáculos artísticos).

El empleador está obligado a asegurar al trabajador en el Banco de Seguros del Estado, el cual presta la asistencia médica y abona las indemnizaciones que corresponden al caso.

Las trabajadoras domésticas tienen derecho a este seguro.

**CUADRO 18: JUBILACIÓN ORDINARIA, PENSIONES POR INVALIDEZ, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL EN RELACIÓN AL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL MERCOSUR**

País	Régimen general	Trabajadora doméstica
	Requisitos y Organismos responsables	
<b>Argentina</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jubilación ordinaria 30 años de servicio 60 años trabajadora / 65 años trabajador</li>   <li>• Retiro por invalidez Incapacidad física o intelectual total por cualquier causa</li> </ul> <p><i>Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) en el régimen público de reparto</i></p>	Tienen derecho

<p><b>Bolivia</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jubilación ordinaria 65 años de edad</li>   <li>• Pensión de invalidez por riesgo común Incapacidad total y definitiva para efectuar un trabajo razonablemente remunerado no proveniente de riesgo profesional</li>   <li>• Pensión por accidentes de trabajo y enfermedad profesional Accidente de trabajo o enfermedad profesional que incapacite definitivamente</li> </ul> <p><i>Administradoras de Fondo de Pensiones (FP)</i></p>	<p>No tienen derecho</p>
<p><b>Brasil</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renta por edad 65 años trabajador / 60 años trabajadora  180 contribuciones mensuales a la Seguridad Social</li>   <li>• Renta por tiempo de servicio 25 años de servicio trabajadora / 30 años de servicio trabajador  180 contribuciones mensuales a la Seguridad Social</li>   <li>• Renta especial 15, 20 o 25 años de trabajo sujeto a condiciones especiales que perjudiquen la salud o integridad física  180 contribuciones mensuales a la Seguridad Social</li>   <li>• Renta por invalidez 12 contribuciones mensuales</li> </ul> <p><i>Instituto Nacional del Seguro Social (INSS)</i></p>	<p>Tienen derecho</p>
<p><b>Chile</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensión de vejez 65 años de edad trabajador / 60 años de edad trabajadora</li>   <li>• Pensión de invalidez Total si dicha pérdida es de por lo menos dos tercios; parcial en caso de pérdida igual o superior a cincuenta por ciento e inferior a dos tercios.</li> </ul> <p><i>Administradoras de Fondos de Pensiones</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales</li> </ul> <p><i>Instituto de Normalización Previsional</i></p>	<p>Tienen derecho</p>

<b>Paraguay</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jubilación ordinaria</li> </ul> <p>60 años de edad y 25 años como mínimo de servicios reconocidos, le corresponder el 100% del promedio de los salarios de los 36 últimos meses anteriores al último aporte.</p> <p>55 años de edad y 30 años como mínimo de servicios reconocidos, le corresponder el 80% del promedio de salarios de los 36 últimos meses anteriores al último salario.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pensiones por invalidez, accidentes de trabajo y enfermedad profesional</li> </ul> <p><i>Instituto de Previsión Social (IPS)</i></p>	No tienen derecho
<b>Uruguay</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jubilación ordinaria</li> </ul> <p>60 años de edad y 35 años de servicio.</p> <p>Jubilación por edad avanzada</p> <p>70 años de edad y acreditar por lo menos 15 años de trabajo.</p> <p><i>Banco de Previsión Social</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Seguro obligatorio sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales</li> </ul> <p><i>Banco de Seguros del Estado</i></p>	Tienen derecho

## D. Regímenes de Vigilancia

La necesidad de controlar el cumplimiento de las normas laborales, tanto en materia de seguridad e higiene, como en relación a la observancia de los derechos a condiciones de trabajo dignas, ha sido asumida como una obligación del Estado, desarrollándose diferentes mecanismos de control e inspección en los países.

Tratándose de la vigilancia estatal del cumplimiento de las normas jurídicas que amparan el trabajo doméstico, existen marcadas limitaciones, emanadas del principal elemento característico de este tipo de trabajo: el ámbito físico en el que se desarrollan las labores, la vivienda particular.

En materia de inspección del trabajo doméstico se plantea un conflicto entre principios y derechos fundamentales de igual jerarquía en el derecho constitucional e internacional. Por un lado, los derechos a la intimidad y a la inviolabilidad del domicilio, que conllevan, como regla general, la obligación del Estado de abstenerse de perturbar el ámbito doméstico privado y familiar de las personas, salvo especiales excepciones establecidas por la ley fundadas en poderosos motivos de orden público y con estricto apego a las garantías del debido proceso, que exige la intervención judicial mediante orden escrita individualizada para el allanamiento.

Por el otro, existen poderosos motivos de orden público social que exigen que el Estado garantice el cumplimiento de la legislación sobre derechos sociales; en el caso que nos ocupa, los derechos laborales de las personas que se dedican al trabajo doméstico.

Existen en las legislaciones de los países estudiados dos mecanismos básicos para el ejercicio del control estatal: la implementación de un sistema de registro de las trabajadoras/es domésticos; y la previsión normativa del proceso de inspección en residencias particulares, armonizando los mencionados bienes jurídicos en conflicto.

## **1. Registro de Trabajadoras domésticas**

Solo las legislaciones de Argentina y Brasil instituyen formas de registro obligatorio de trabajadores/as en general, y de trabajadoras/es domésticos en particular.

En Argentina la Ley 24.013 de 1991 crea el Sistema Único de Registro Laboral cuya organización y supervisión compete al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Se considera que el contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador en el libro especial previsto para el efecto en la Ley de Contrato de Trabajo, o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares; o hubiese afiliado al trabajador al Instituto Nacional de Previsión Social, a las cajas de subsidios familiares y a la obra social correspondiente. La ley establece sanciones para el empleador que no registre una relación laboral, o consigne en la documentación laboral datos falsos.

En materia de trabajo doméstico, la obligatoriedad de contar con la libreta de trabajo, expedida por el Ministerio del Trabajo para el ejercicio de este tipo de labor, implica el registro previo de las trabajadoras/es domésticos ante la Autoridad Administrativa del Trabajo correspondiente.

La Consolidación de Leyes del Trabajo de Brasil establece la obligación de contar con la Carta de Trabajo y Previsión Social para el ejercicio de cualquier empleo.

La Carta de Trabajo es un documento que debe ser emitido por las Delegaciones Regionales del Trabajo, o por otros órganos con los cuales el Ministerio de Trabajo y Empleo haya firmado convenios al efecto. La obtención del documento implica el registro de los trabajadores y trabajadoras ante la Autoridad Administrativa del Trabajo correspondiente.

Además, en todas las actividades el empleador está obligado a llevar un registro de las personas que trabajan bajo su dependencia, en la forma que instruya el Ministerio del Trabajo.

Respecto a las trabajadoras domésticas, la Ley 5.859 establece que para ser admitidas en el empleo deben contar obligatoriamente con la Carta de Trabajo y Previsión Social.

La Ley de la Trabajadora del Hogar de Bolivia no contempla ningún sistema específico de registro. Tampoco los ordenamientos legales de Chile, Paraguay y Uruguay consagran formas de registro obligatorio de trabajadores/as en general, ni de las personas dedicadas al trabajo doméstico; salvo la inscripción en los sistemas de seguridad social que tiene un carácter diferente al referido por registro administrativo en este apartado.

## **2. Inspección del trabajo**

En relación a la inspección del cumplimiento de las normas laborales vigentes en los distintos Estados, las legislaciones de los seis países analizados prevén funciones de control y fiscalización, y establecen expresamente cuales son los órganos

competentes para el ejercicio de dichas funciones. En todos los Estados las funciones de control y fiscalización corresponden a instituciones dependientes de la Secretaría ministerial con competencia en materia de trabajo.

A su vez, en todos los casos el órgano competente para el ejercicio de funciones de inspección del cumplimiento de la normativa laboral general, es competente para la inspección del cumplimiento de las normas legales vigentes en materia de trabajo doméstico, aunque con las limitaciones impuestas por la inviolabilidad del domicilio.

Resulta muy dificultoso ejercer control sobre las condiciones en que se desarrolla el trabajo doméstico por varios factores: las limitaciones que impone a las facultades de inspección la inviolabilidad del domicilio; la falta de reglamentación legal del procedimiento de inspección del trabajo doméstico, siendo Argentina la única excepción en este sentido; y la falta de sistemas obligatorios de registro de trabajadoras/es domésticos, salvo en Argentina y Brasil.

En Argentina la Ley 25.877 del año 2004 crea el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social, destinado al control y fiscalización del cumplimiento de las normas del trabajo y de la seguridad social en todo el territorio nacional. La autoridad de aplicación del Sistema es el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Los inspectores pueden actuar de oficio o por denuncia, debiendo recoger en actas el resultado de sus actuaciones y, en su caso, iniciar el procedimiento para la aplicación de sanciones.

Transcribimos las disposiciones legales que reglamentan el procedimiento general de inspección, y el procedimiento para la inspección del cumplimiento de normas laborales relativas al trabajo doméstico en Argentina, por revelar claramente la amplitud de las facultades de inspección dentro del régimen general de trabajo, y las limitaciones tratándose de trabajo doméstico. Además, solo la Argentina cuenta con parámetros legales reglamentarios para la inspección de las condiciones en que se desarrolla el trabajo doméstico.

<b>ARGENTINA</b>	
<b>Régimen general de inspección (Artículo 32 de la Ley 25.877/04)</b>	<b>Inspección del trabajo doméstico (Artículo 18 del Decreto Ley 7.979/56)</b>
<p><i>"En el ejercicio de sus funciones y dentro de su jurisdicción, los inspectores están facultados para:</i></p> <p><i>a) Entrar en los lugares sujetos a inspección, sin necesidad de notificación previa ni de orden judicial de allanamiento.</i></p> <p><i>b) Requerir la información y realizar las diligencias probatorias que consideren necesarias, incluida la identificación de las personas que se encuentren en el lugar de trabajo inspeccionado.</i></p> <p><i>c) Solicitar los documentos y datos que estimen necesarios para el ejercicio de sus funciones, intimar el cumplimiento de las normas y hacer comparecer a los responsables de su cumplimiento.</i></p> <p><i>d) Clausurar los lugares de trabajo en los supuestos legalmente previstos y ordenar la suspensión inmediata de tareas que —a juicio de la autoridad de aplicación— impliquen un riesgo grave e inminente para la salud y la seguridad de los trabajadores..."</i></p>	<p><i>"La Dirección nacional del servicio de empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión, podrá practicar visitas de inspección en los lugares donde prestan servicios los empleados, cuando lo considere necesario, en días hábiles y únicamente en el horario de 9 a 11 y de 16 a 18 horas.</i></p> <p><i>Las visitadoras estarán facultadas para solicitar la exhibición de la libreta de trabajo, pero no podrán penetrar en el domicilio sin expresa autorización del dueño de casa".</i></p>

En Bolivia corresponde al Ministerio del Trabajo vigilar la aplicación y cumplimiento de la legislación y los convenios internacionales en materia laboral. Los órganos encargados de las funciones de control y vigilancia son las Inspectorías del Trabajo, dependientes del citado Ministerio.

La Ley de la Trabajadora del Hogar no contempla ningún sistema específico de inspección. De manera que son las Inspectorías las que deben controlar el cumplimiento de las normas que rigen este tipo de labor, con la limitación que implica la inviolabilidad del domicilio. Dicha normativa sí hace referencia a los casos de abuso, agresión física, acoso sexual o de otra índole de parte de empleadores, hijos, parientes y otros, especificando que la Brigada de Protección de la Mujer y Familia, Policía, Ministerio Público y otras autoridades competentes, recibirán las quejas o demandas de las trabajadoras del hogar, debiendo iniciar las investigaciones correspondientes.

A su vez, dicha ley prevé en su artículo 23 que la institución que procese o compruebe la denuncia, deberá remitir de inmediato los antecedentes del hecho a la Inspectoría del Trabajo, para la regulación del pago de salarios y beneficios sociales, sin que se suspendan las acciones legales correspondientes.

En Brasil la Consolidación de Leyes del Trabajo establece el marco general en materia de fiscalización, actuación e imposición de multas en el ámbito laboral.

Según lo dispuesto en la ley, los fiscales del Instituto Nacional de Seguridad Social y de las entidades dependientes del Ministerio del Trabajo serán competentes para la realización de las fiscalizaciones. El agente de inspección tendrá libre acceso a todas las dependencias de los establecimientos sujetos al régimen de la legislación laboral, estando las empresas obligadas a prestar las aclaraciones necesarias y a exhibir cuando sean exigidos cualesquiera documentos relativos al cumplimiento de las normas de protección al trabajo.

Actualmente, es la Secretaría de Inspección de Ministerio del Trabajo la encargada de desarrollar las directrices en materia de inspección laboral.

En Chile el órgano encargado del control del cumplimiento de la legislación laboral es la Dirección del Trabajo, dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. La Dirección del Trabajo desarrolla su tarea de control a través de Inspecciones del Trabajo descentralizadas, ante las cuales tanto las personas que trabajan como los empleadores pueden realizar denuncias.

En Paraguay es la Sección de Inspección y Vigilancia de la Dirección General del Trabajo, dependiente del Ministerio de Justicia y Trabajo, la encargada de la inspección directa y permanente de los establecimientos industriales, comerciales, obreros, agrícolas y ganaderos a fin de velar por el cumplimiento de las leyes laborales. El Código del Trabajo establece una serie de sanciones administrativas en caso de incumplimiento de las normas de protección laboral.

En Uruguay la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social (IGTSS) es el organismo competente para la protección legal de los trabajadores y en general de las condiciones de higiene, seguridad y medio ambiente en que se desarrolla toda forma de trabajo. Su División Inspectiva en Condiciones Generales del Trabajo tiene amplias facultades para controlar el cumplimiento de las normas laborales, relativas a las condiciones generales del trabajo y a la protección de los trabajadores.

Dentro de la esfera de actuación de la IGSS están comprendidos, entre otros sectores, todos los establecimientos y locales de trabajo propiedad de particulares, ya sean personas físicas o jurídicas y sea cual fuere la naturaleza comercial, industrial, rural o de servicio de la actividad, y la finalidad o no de lucro de la misma.

**CUADRO 19: REGISTRO DE TRABAJADORAS/ES E INSPECCIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO**

	Registro de Trabajadoras/es		Inspección	
	Régimen general	Trabajadora doméstica	Régimen general	Trabajadora doméstica
<b>Argentina</b>	Sistema Único de Registro Laboral  <i>(Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social)</i>	Libreta de Trabajo  <i>(Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social)</i>	Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social  <i>(Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social)</i>  <i>Amplias facultades para la inspección</i>	Igual órgano competente  Proceso de inspección reglamentado (Decreto-Ley 7979/56)  <i>Inspección restringida por la inviolabilidad del domicilio</i>
<b>Bolivia</b>	No especificado	No especificado	Inspectorías del Trabajo  <i>(Ministerio del Trabajo)</i>  <i>Amplias facultades para la inspección</i>	Igual órgano competente  <i>Inspección restringida por la inviolabilidad del domicilio</i>
<b>Brasil</b>	Carta de Trabajo y Previsión Social  <i>(Delegaciones Regionales del Trabajo, u otros órganos con los cuales el Ministerio de Trabajo y Empleo haya firmado convenios al efecto)</i>	Carta de Trabajo y Previsión Social	Secretaría de Inspección del Trabajo  <i>(Ministerio de Trabajo y Empleo)</i>  <i>Amplias facultades para la inspección</i>	Igual órgano competente  <i>Inspección restringida por la inviolabilidad del domicilio</i>
<b>Chile</b>	No especificado	No especificado	Dirección del Trabajo  <i>(Ministerio del Trabajo y Previsión Social)</i>  <i>Amplias facultades para la inspección</i>	Igual órgano competente  <i>Inspección restringida por la inviolabilidad del domicilio</i>

<b>Paraguay</b>	No especificado	No especificado	Sección de Inspección y Vigilancia de la Dirección General del Trabajo  <i>(Ministerio de Justicia y Trabajo)</i>  <i>Amplias facultades para la inspección</i>	Igual órgano competente  <i>Inspección restringida por la inviolabilidad del domicilio</i>
<b>Uruguay</b>	No especificado	No especificado	Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social (IGTSS), División Inspectiva en Condiciones Generales del Trabajo  <i>(Ministerio de Trabajo y Seguridad Social)</i>  <i>Amplias facultades para la inspección</i>	Igual órgano competente  <i>Inspección restringida por la inviolabilidad del domicilio</i>

## **E. Régimen de trabajo doméstico de adolescentes**

### **1. Medidas de protección especial en el empleo doméstico de niñas y adolescentes**

Todos los Estados miembros del MERCOSUR son signatarios de la Convención Internacional de Derechos del Niño (1990), instrumento internacional de derechos humanos que establece obligaciones de adecuación legislativa y de implementación de políticas públicas para proteger a los niños y niñas de la explotación económica, fijar una edad mínima de admisión al empleo, regular horarios y condiciones de trabajo apropiados para los niños y niñas, y establecer sanciones legales para la garantía judicial efectiva de tales disposiciones.

Además, en el ámbito de la OIT existen dos convenios definidos como fundamentales que resultan de relevancia en el tema. Asimismo, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, dispone que la erradicación del trabajo infantil constituye un principio fundamental de la Organización, y que los Estados miembros de ella están obligados a observar y cumplir, aún cuando no sean parte de los convenios relativos a la materia, por el sólo hecho de adherir a la organización.

Entre estos convenios fundamentales, el Convenio OIT N° 138 Sobre la edad mínima (1973), ratificado por todos los miembros del MERCOSUR, obliga a diseñar e implementar una política nacional para la abolición efectiva del trabajo de los niños y la progresiva elevación de la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo. Al ratificar el Convenio los Estados deberán fijar por ley una edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su jurisdicción, por debajo de la cual la contratación estará prohibida. Esa edad no deberá ser inferior a la edad en que

cesa la obligación de la educación básica, en todo caso no deberá ser menor de 15 años. Excepcionalmente, los Estados parte cuya economía y sistema educativo no estén suficientemente desarrollados podrán especificar una edad inicial de 14 años, en general o en relación a determinados sectores de la economía. El trabajo doméstico se encuentra entre los sectores que expresamente podrían ser exceptuados inicialmente en dicha limitación.

Asimismo, la Recomendación N° 146 vinculada a este Convenio establece cuáles deben ser los estándares especiales que la legislación laboral debe contemplar para la protección del trabajador adolescente. Estas disposiciones deben garantizar como mínimo:

- a) la fijación de una remuneración equitativa y su protección, habida cuenta del principio "salario igual por trabajo de igual valor";
- b) la limitación estricta de las horas dedicadas al trabajo por día y por semana, y la prohibición de horas extraordinarias, de modo que quede suficiente tiempo para la enseñanza o la formación profesional (incluido el necesario para realizar los trabajos escolares en casa), para el descanso durante el día y para actividades de recreo;
- c) el disfrute, sin posibilidad de excepción, salvo en caso de urgencia, de un período mínimo de doce horas consecutivas de descanso nocturno y de los días habituales de descanso semanal;
- d) la concesión de vacaciones anuales pagadas de, por lo menos, cuatro semanas; estas vacaciones no deberán ser en caso alguno inferiores a aquellas de que disfrutaban los adultos;
- e) la protección por los planes de seguridad social, incluidos los regímenes de prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia médica y las prestaciones de enfermedad, cualesquiera que sean las condiciones de trabajo o de empleo;
- f) la existencia de normas satisfactorias de seguridad e higiene y de instrucción y vigilancia adecuadas. (Recomendación N° 146, § 13).

En atención a estas obligaciones internacionales, y en particular tras la adopción de la Convención de Derechos del Niño, todos los Estados del MERCOSUR adecuaron su legislación interna adoptando códigos o estatutos sobre derechos de la infancia y la adolescencia en armonía con el nuevo paradigma de la protección integral y el principio del interés superior del niño y la niña. En todas las legislaciones se constata la existencia de normas específicas encaminadas a garantizar los derechos laborales de la trabajadora adolescente doméstica, salvo en Uruguay.

Con respecto a la edad mínima de admisión al empleo, si bien existe una plena concordancia en fijar en los 18 años la mayoría de edad, y por lo tanto el fin de la infancia y la adquisición de la capacidad plena para contratar laboralmente como persona adulta, no existe un mismo criterio respecto de la edad mínima de admisión al empleo. La mayoría de los países del bloque se inclinan por establecer la edad mínima en 14 años (Argentina, Bolivia y Paraguay), en tanto que en 15 años lo establecen Chile y Uruguay, y excepcionalmente Brasil fija en 16 años dicho límite. En todos los casos, la edad mínima de admisión al trabajo en general es la misma que para la admisión en el trabajo doméstico.

**CUADRO 20: TRABAJO DOMÉSTICO DE NIÑAS Y ADOLESCENTES. CONDICIONES GENERALES**

	Edad mínima de admisión al trabajo	Edad mínima de admisión al trabajo doméstico	Régimen legal específico para la trabajadora adolescente	Término de vigencia de las medidas de protección especial
<b>Argentina</b>	14 años	14 años	Sí	14 a 17 años
<b>Bolivia</b>	14 años	14 años	Sí	14 a 17 años
<b>Brasil</b>	16 años	16 años	Sí	16 a 17 años
<b>Chile</b>	15 años	15 años	Sí	15 a 17 años
<b>Paraguay</b>	14 años	14 años	Sí	14 a 17 años
<b>Uruguay</b>	15 años	15 años	No	15 a 17 años

## 2. Contrato y registro

En algunos Estados, las reglas para contratar y registrar el trabajo adolescente en general, y el doméstico en particular, son diferentes en la medida en que buscan otorgar mayor protección a la libertad contractual del adolescente y mayores facultades de inspección de la Autoridad Administrativa del Trabajo y del sistema de protección de la infancia, en su caso. No obstante, en la mayor parte de los países (Argentina, Brasil, Uruguay y Bolivia si el contrato es hasta de un año) no se dispone la obligatoriedad del contrato por escrito, aunque la trabajadora doméstica sea adolescente.

Además de la forma escrita obligatoria (que rige en Chile, Paraguay y Bolivia para el trabajado contratado por un lapso mayor de un año), en Chile y Paraguay se exige que la trabajadora doméstica cuente con una autorización otorgada por sus padres, familiar encargado, tutor o representante legal para el trabajo. En ambos casos dicha autorización deberá ser otorgada y refrendada ante una autoridad pública, en Paraguay ante la Consejería Municipal por los Derechos del Niño, Niña y Adolescente (CODENI)<sup>29</sup> del municipio de la adolescente, y en Chile ante el juzgado de menores de la circunscripción que corresponda.

<sup>29</sup> Las CODENI son servicios municipales, permanentes y gratuitos, que protegen, promueven y defienden los derechos de la infancia y adolescencia de la comunidad. Intervienen en situaciones de conflicto que afectan a niños, niñas y adolescentes, desde un nivel prejudicial, utilizando la mediación como estrategia para la resolución voluntaria de conflictos. Su constitución y funciones están establecidos en el Código de la Infancia y la Adolescencia (artículos 48 al 51)

Por otra parte, sólo en Paraguay se prevé el registro obligatorio del contrato laboral del adolescente, dentro de las 72 horas. Este registro es doble, porque se obliga al empleador a llevar libros laborales donde se consignen determinados datos de los trabajadores adolescentes a su cargo, el cual debe ser puesto en conocimiento de la CODENI del municipio respectivo, y sometido al control del Ministerio de Justicia y Trabajo. A este registro el empleador debe acompañar copia del contrato de trabajo del adolescente y de su inscripción en el sistema de seguridad social.

En Bolivia, aunque el Código del Niño, Niña y Adolescente encomienda a las Defensorías de la Niñez y Adolescencia y a las Direcciones Departamentales de Trabajo la función de controlar que los empleadores garanticen a las personas adolescentes las condiciones ordenadas legalmente para su pleno desarrollo, no dispone expresamente la obligatoriedad del contrato escrito tratándose de trabajadores/as adolescentes, ni su registro obligatorio.

Por último, tanto en Argentina como en Brasil, es obligatoria la tenencia de la libreta de trabajo para la trabajadora doméstica adolescente.

Asimismo, sólo en Paraguay existen ciertas limitaciones al traslado de los trabajadores domésticos. Se prohíbe la contratación del trabajador adolescente para realizar servicio doméstico fuera del territorio nacional. Si el traslado se produce dentro del territorio paraguayo, la CODENI del domicilio del adolescente deberá comunicar el contrato a la CODENI correspondiente al nuevo lugar de trabajo.

**CUADRO 21: FORMA DE CONTRATACIÓN LABORAL, INSCRIPCIÓN Y CONTROL ADMINISTRATIVO EN EL TRABAJO DOMÉSTICO ADOLESCENTE**

	Contrato por escrito		Inscripción ante la Autoridad Administrativa del Trabajo		Documentos de Control Administrativo	
	Régimen General	Trabajadora doméstica	Régimen General	Trabajadora doméstica	Régimen General	Trabajadora doméstica
<b>Argentina</b>	No obligatorio	No obligatorio	Registro obligatorio	Registro obligatorio	Libro especial obligatorio	Libreta de Trabajo obligatoria
<b>Bolivia</b>	No obligatorio	Obligatorio si el plazo excede el año	Obligatoria en caso de contrato escrito	Obligatoria en caso de contrato escrito	No previsto	No previsto
<b>Brasil</b>	No obligatorio	No obligatorio	No obligatoria	No obligatoria	Carta de Trabajo y Previsión Social	Carta de Trabajo y Previsión Social
<b>Chile</b>	Obligatorio	Obligatorio	No obligatoria	No obligatoria	No previsto	No previsto
<b>Paraguay</b>	Obligatorio	Obligatorio	Obligatoria	Obligatoria	No previsto	No previsto
<b>Uruguay</b>	No obligatorio	No obligatorio	No obligatoria	No obligatoria	Planillas de Trabajo	No previsto

### 3. Remuneración mínima

Salvo Paraguay, en todos los Estados del MERCOSUR la trabajadora doméstica adolescente se encuentra sujeta al mismo régimen de remuneración mínima que se aplica a las trabajadoras adultas del sector, tanto respecto al salario mínimo nacional que se fije a esa rama de la economía, como a los medios y formas de pago.

En Paraguay, los trabajadores adolescentes de todos los sectores se rigen por un salario mínimo diferenciado, que se establece en el Código del Trabajo, y que se determina mediante un salario inicial convencional, no inferior al 60% del salario mínimo para actividades diversas no especificadas, conforme a la jornada de trabajo respectiva, que aumentará progresivamente en base a la antigüedad y merecimientos en relación con los salarios percibidos por los trabajadores mayores de 18 años. Esta norma es más favorable que el salario mínimo de la trabajadora doméstica adulta, que es de tan sólo el 40% del salario mínimo legal para actividades diversas no especificadas.

Solamente en Bolivia y en Paraguay se establecen disposiciones específicas para prohibir el pago en especie a la trabajadora doméstica adolescente. En ambos países, la legislación dispone que la trabajadora doméstica adolescente tiene derecho a recibir habitación y alimentación con cargo al empleador, las que no pueden ser deducidas como parte de pago de su salario en metálico.

**CUADRO 22: REMUNERACIÓN MÍNIMA EN EL TRABAJO DOMÉSTICO ADOLESCENTE**

País	Salario Mínimo Legal		Aguinaldo		Horas extraordinarias	
	Régimen General	Trabajadora doméstica	Régimen General	Trabajadora doméstica	Régimen General	Trabajadora doméstica
<b>Argentina</b>	Obligatorio	Obligatorio Salario Mínimo especial para el servicio doméstico	Obligatorio	Obligatorio	Derecho al pago de horas extraordinarias, y por trabajo en días feriados	Derecho al pago de horas extraordinarias, y por trabajo en días feriados
<b>Bolivia</b>	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio	Derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados	Derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados
<b>Brasil</b>	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio	Derecho al pago de horas extraordinarias y al pago doble por trabajo en días feriados.  Prohibido el trabajo nocturno.	Derecho al pago doble por trabajo en días feriados.  Prohibido el trabajo nocturno.

<b>Chile</b>	Obligatorio Ingreso Mínimo Mensual	Obligatorio 75% del Ingreso Mínimo mensual	No previsto	No previsto	Prohibido trabajar más de 8 horas	Prohibido trabajar más de 8 horas
<b>Paraguay</b>	Obligatorio, mínimo del 60% del salario mínimo legal	Obligatorio, mínimo del 60% del salario mínimo legal	Obligatorio	Obligatorio	Se prohíben las horas extraordinarias hasta los 18 años	No es obligatorio el pago de horas extras
<b>Uruguay</b>	Salario Mínimo Nacional	Salario Mínimo del Servicio Doméstico	Obligatorio	Obligatorio	Prohibición de trabajo nocturno, limitación de la jornada de trabajo	Prohibición de trabajo nocturno, limitación de la jornada de trabajo

#### **4. Derecho a la limitación razonable de las horas de trabajo y derecho al disfrute del tiempo libre**

Es en relación a la limitación razonable de las horas de trabajo y a la jornada máxima de trabajo en donde se observan mayores limitaciones tuitivas a la capacidad de contratación de la trabajadora doméstica adolescente.

Argentina, Paraguay y Uruguay establecen la jornada máxima de 6 horas diarias y 36 horas semanales para las trabajadoras adolescentes, incluidas las que trabajan en el empleo doméstico. No obstante, en Argentina y Uruguay, las personas de más de 16 años, previa autorización de la autoridad administrativa, podrán extender el tiempo de labor a 8 horas diarias y 48 horas semanales. En Paraguay, el Código de la Infancia y la Adolescencia prescribe que la jornada máxima de trabajo de la trabajadora doméstica adolescente será de cuatro horas diarias cuando asista a instituciones educativas.

Asimismo, en Brasil se dispone en el Estatuto del Niño y del Adolescente que el trabajo de los adolescentes debe desarrollarse en horarios que les permitan asistir a la escuela.

La prohibición del trabajo nocturno de los adolescentes en general, y de la trabajadora doméstica adolescente en consecuencia, es la norma general de la región (Argentina, Bolivia, Brasil y Uruguay), con la excepción de Chile y Paraguay en donde sí se autoriza el trabajo nocturno tratándose de las adolescentes en el empleo doméstico.

Respecto a los descansos a mitad de jornada, diarios, semanales y vacaciones anuales pagadas, se observa una general vigencia de estos derechos respecto de las trabajadoras domésticas adolescentes, aunque con una muy dispar variedad de criterios y estándares. Solamente Paraguay no reconoce en su normativa de un modo expreso el derecho de la trabajadora doméstica adolescente al descanso semanal obligatorio.

**CUADRO 23: LIMITACIÓN RAZONABLE DE LA JORNADA EN EL TRABAJO DOMÉSTICO ADOLESCENTE**

	Jornada Máxima		Descansos durante la jornada laboral		Descanso diario	
	Régimen General	Trabajadora doméstica	Régimen General	Trabajadora doméstica	Régimen General	Trabajadora doméstica
<b>Argentina</b>	6 horas	6 horas	2 horas al mediodía	3 horas al mediodía	No especificado	No especificado
<b>Bolivia</b>	8 horas de lunes a viernes	8 horas de lunes a viernes	Obligatorio uno o más descansos, cuya duración no sea inferior a dos horas en total	No tienen derecho	No especificado	No especificado
<b>Brasil</b>	8 horas por día y 44 horas semanales	Sin limitación	1 hora mínimo, 2 horas máximo en periodos de más de 6 horas corridas	No tienen derecho	11 horas	No especificado
<b>Chile</b>	8 horas	8 horas	Media hora	Trabajadoras sin retiro: Durante las comidas  Trabajadoras con retiro: 1 hora	No especificado	No especificado
<b>Paraguay</b>	4 horas (14-15 años) 6 horas (16-18 años) 4 horas para quienes se encuentren estudiando  Prohibición del trabajo nocturno	6 horas 4 horas para quienes se encuentren estudiando  Podrán trabajar en horario nocturno, siempre que sea en el domicilio del empleador	No especificado	Se prevé intervalos de descanso	10 horas	12 horas de descanso absoluto, 10 horas para el sueño
<b>Uruguay</b>	6 horas	6 horas	Descanso intermedio de media hora, que debe ser gozado en la mitad de la jornada y tiene carácter remunerado	Descanso intermedio de media hora, que debe ser gozado en la mitad de la jornada y tiene carácter remunerado	Mínimo de doce horas entre el fin de la jornada y el comienzo de la siguiente	Mínimo de doce horas entre el fin de la jornada y el comienzo de la siguiente

**CUADRO 24: DESCANSO SEMANAL Y VACACIONES EN EL TRABAJO DOMÉSTICO ADOLESCENTE**

	Descanso semanal obligatorio		Vacaciones anuales pagadas	
	Régimen General	Trabajadora doméstica	Régimen General	Trabajadora doméstica
<b>Argentina</b>	Desde las 13:00 horas del día sábado hasta las 24:00 horas del día domingo	24 horas corridas o en su defecto 2 medios días por semana	15 días	15 días
<b>Bolivia</b>	2 días de descanso obligatorios a la semana	2 días de descanso obligatorios a la semana	15 días hábiles	15 días hábiles

<b>Brasil</b>	24 horas, preferentemente días domingo	24 horas, preferentemente días domingo	A partir del año de trabajo: 30 días corridos, si no hubiese faltado al trabajo más de cinco veces. 24 días corridos, cuando hubiese tenido de 6 a 14 ausencias. 18 días corridos, cuando hubiese tenido de 15 a 23 ausencias. 12 días corridos, cuando haya tenido de 24 a 32 ausencias.	A partir de 1 año de servicio al mismo empleador: 30 días
<b>Chile</b>	Desde las 21:00 horas del día sábado hasta las 06:00 horas del día lunes	Trabajadoras con retiro: régimen general  Trabajadoras sin retiro: 1 día a la semana	A partir de 1 año de trabajo: 15 días hábiles  A partir de 10 años de trabajo: un día adicional de vacaciones por cada 3 nuevos años trabajados	Tienen derecho al mismo régimen
<b>Paraguay</b>	Días de descanso obligatorio los domingos y feriados	Podrán trabajar domingos y feriados	30 días, desde el primer año de trabajo	30 días, desde el primer año de trabajo
<b>Uruguay</b>	Un día Preferentemente domingo	Un día preferentemente domingo	20 días	20 días

## 5. Seguridad social/ Jubilación

En general, la normativa respecto a la seguridad social de los países del MERCOSUR establece condiciones similares de cobertura y prestación de servicios, así como de obligatoriedad de la inscripción, derecho a la seguridad social y a la jubilación, conforme los regímenes legales previstos para el tipo de actividad.

No obstante, en Bolivia y Paraguay el régimen aplicable a las trabajadoras domésticas tiene determinadas restricciones.

En Bolivia, el Código del Niño, Niña y Adolescente establece que el adolescente que trabaja en relación de dependencia, debe ser afiliado obligatoriamente al régimen de la seguridad social, con todas las prestaciones y derechos establecidos por las leyes que rigen la materia (artículo 140). En este aspecto existiría una limitación para las trabajadoras adolescentes del hogar, ya que por ley el régimen de seguridad social obligatorio para este tipo de trabajo es limitado al ámbito de la salud. Por tanto, las adolescentes trabajadoras del hogar estarían excluidas también del derecho a la jubilación y a la cobertura frente a otras contingencias de largo plazo.

En Paraguay, dentro del régimen general, los trabajadores y trabajadoras adolescentes tienen derecho a todos los beneficios y prestaciones previstos en la normativa vigente en materia de seguridad social. Tratándose de trabajadoras adolescentes domésticas existe la obligatoriedad de su inscripción por el empleador en el sistema de seguridad social; pero la cobertura a la que tienen derecho es limitada, pues están regidas por las mismas condiciones que la trabajadora doméstica adulta. Por tanto, las adolescentes trabajadoras domésticas, al igual que las adultas, carecen del derecho a la jubilación contra contingencias a largo plazo, además de la cobertura geográfica del servicio, ya que sólo están aseguradas las trabajadoras domésticas que realizan su labor dentro del municipio de la capital del país.

## 6. Medidas de protección en el trabajo

En el caso de las trabajadoras domésticas adolescentes se plantean las mismas dificultades que respecto de la inspección del trabajo en el ámbito del servicio doméstico en general, que reconoce múltiples obstáculos entre los cuales se apuntan las clásicas dificultades de dispersión, el ámbito privado inviolable del lugar de trabajo, la poca organización y capacidad de gestión sindical del gremio y el escaso conocimiento y conciencia de sus derechos de las trabajadoras domésticas.

En dos de los Estados del bloque (Argentina y Chile), no se encuentran previstas en la legislación ni en la reglamentación laboral respectiva medidas especiales de registro e inspección del trabajo de personas adolescentes en el ámbito doméstico. En los otros países se observa al menos la creación de redes institucionales de atención, que aunque son de incipiente creación y su efectividad y experiencia es aún limitada, presentan atribuciones y ámbitos de competencia que convenientemente reglamentados y desarrollados podrían tener un impacto positivo en la vigilancia de los derechos laborales del sector.

En Bolivia, los empleadores están obligados por ley a garantizar que el trabajo de las personas adolescentes se desarrolle en condiciones que no perjudiquen su salud física y mental, ni el ejercicio de sus derechos a la educación, cultura y profesionalización. Son las Defensorías de la Niñez y Adolescencia y las dependencias pertinentes de las Direcciones Departamentales de Trabajo, los órganos responsables de asegurar que se efectivice la protección integral consagrada legalmente, la cual incluye todos los derechos relativos al trabajo.

Si bien es cierto que el Código del Niño, Niña y Adolescente no dispone expresamente la obligatoriedad del contrato escrito tratándose de trabajadores/as adolescentes, ni su registro obligatorio, prescribe que se requerirá autorización escrita de los padres o responsables para el traslado de un adolescente de una localidad a otra para realizar cualquier tipo de trabajo. Asimismo, debe comunicarse ese traslado a la Defensoría de la Niñez y Adolescencia de su jurisdicción. Las Defensorías de la Niñez y Adolescencia son servicios municipales gratuitos de protección y defensa socio-jurídica que dependen de cada Gobierno Municipal. Tienen amplias atribuciones para el cumplimiento de sus deberes de protección, pudiendo intervenir cuando se encuentren en conflictos los derechos de niños, niñas o adolescentes con los padres, tutores, responsables o terceras personas.

En Brasil, el Estatuto del Niño y del Adolescente crea la figura del Consejo Tutelar, órgano permanente y autónomo, no jurisdiccional, encargado de velar por el cumplimiento de los derechos del niño y del adolescente (artículo 131). En cada Municipio debe existir por lo menos un Consejo Tutelar, compuesto de 5 miembros, escogidos por la comunidad local, con un mandato de 3 años. Entre las atribuciones del Consejo Tutelar se encuentran: la aplicación de medidas de protección en el caso de que los derechos del niño o el adolescente se vean amenazados o lesionados; y la facultad de requerir servicios públicos en las áreas de salud, educación, servicio social, previsión, trabajo y seguridad. El funcionamiento adecuado de estos Consejos podría propiciar el control e inspección de las condiciones de trabajo de las personas adolescentes dentro de cada municipio.

En Paraguay, existen varias disposiciones contenidas en el Código de la Niñez y la Adolescencia, de suma relevancia para el control y protección del trabajo adolescente. En primer término es importante la creación de las CODENI a nivel municipal y la obligatoriedad del registro de los contratos laborales con personas adolescentes. El Código establece que cada CODENI debe:

- Llevar un registro especial de todos los adolescentes trabajadores, incluidos los domésticos, residentes en su municipio (artículo 55).
- Proveer la información de este registro a la autoridad administrativa del trabajo de la zona para la inspección de las condiciones laborales y el efectivo cumplimiento de las normas de protección (artículo 57).
- Proveer al adolescente trabajador de una constancia en la que se consignen los datos asentados en el registro.

Además, todo empleador está obligado a proporcionar la información que requieran el Ministerio de Justicia y Trabajo y la CODENI correspondiente (artículo 61).

Con estas disposiciones, y con la regulación específica de las condiciones de trabajo doméstico de las personas adolescentes, las autoridades competentes han visto ampliadas las posibilidades de realizar un control más efectivo de las condiciones de trabajo de las personas que aún no han alcanzado la mayoría de edad.

Finalmente, en Uruguay el Instituto del Niño y Adolescente es responsable de la fiscalización del cumplimiento de las disposiciones específicas en materia de sus competencias respecto al trabajo de los menores de edad y debe sancionar la infracción a las mismas, sin perjuicio del contralor general del cumplimiento de las normas por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El INAU determinará los documentos que el empleador deberá llevar y tener a disposición de la autoridad competente. Dichos documentos deberán indicar el nombre y apellido, fecha de nacimiento debidamente certificada, fecha de ingreso, tarea, categoría, horario, descansos intermedios y semanales y fecha de egreso, de todas las personas menores de dieciocho años empleadas por él o que trabajen para él.

## **F. Propuestas legislativas para mejorar la tutela de derechos en materia de trabajo doméstico**

### **1. Legislación específica en la materia**

Uruguay es el único país del MERCOSUR que carece de una regulación legal específica en materia de trabajo doméstico. Sin embargo, la falta de un estatuto legal especial no implica que las personas que se dedican al trabajo doméstico queden automáticamente equiparadas a los demás trabajadores/as en cuanto a derechos y garantías laborales.

El vacío legal en muchas ocasiones se traduce en el no reconocimiento de derechos a las personas que se dedican al trabajo doméstico, en virtud de lo cual diversos sectores sociales han estimado conveniente impulsar la sanción y promulgación de una ley específica que regule y proteja el trabajo doméstico.

En fecha 26 de marzo de 2006, el Poder Ejecutivo remitió a la Asamblea General un Proyecto de Ley relativo al Trabajo Doméstico, con la finalidad de dar cumplimiento a las garantías y mandatos constitucionales en materia laboral.

En ese sentido, el proyecto establece expresamente la limitación de la jornada de trabajo en 8 horas diarias y 44 horas semanales; el derecho a los descansos intermedio, nocturno y semanal; reduce el periodo de carencia para acceder a la indemnización por despido común; y se especifica que las trabajadoras del servicio doméstico tendrán derecho a la indemnización por despido especial que protege la maternidad, aunque no hayan adquirido el derecho a la indemnización por despido común.

A su vez, incluye al trabajo doméstico en el régimen de subsidio por desempleo; introduce modificaciones al régimen de protección frente a la contingencia de enfermedad común, permitiendo a la trabajadora/or ejercer la opción de recibir la prestación de asistencia médica a través del sistema mutual o del Ministerio de Salud Pública, sin que en este último caso, ese derecho represente una erogación adicional al aporte patronal y personal vigente.

En lo relativo a la edad mínima para el ingreso a la actividad, se establece en 18 años, en consonancia con las disposiciones del Código de la Niñez y la Adolescencia.

## **2. Ampliación del derecho a la seguridad social**

Solo en Chile y Uruguay las trabajadoras/es domésticos gozan de prácticamente todos los beneficios esenciales en materia de seguridad social. En los demás Estados, la equiparación en derechos con los demás trabajadores y trabajadoras en relación a los beneficios de la seguridad social, es uno de los ámbitos que mayores dificultades presenta.

Dentro de las propuestas legislativas para mejorar la tutela de derechos de las personas que se dedican al trabajo doméstico, cabe mencionar los proyectos impulsados en Bolivia y Brasil para ampliar el derecho a la seguridad social de las trabajadoras/es domésticos. En ambos casos su puesta en vigencia no fue lograda.

La Ley de la Trabajadora del Hogar de Bolivia fue promulgada el 9 de abril del 2003. La modificación más importante que sufrió el Proyecto de Ley original fue la limitación del derecho a la seguridad social y la supresión del derecho a la jubilación.

La redacción original del artículo 8 consignaba entre los derechos del trabajador asalariado del hogar *"la afiliación a la seguridad social y la jubilación en el marco de la ley"*.

La redacción final de este artículo limitó el derecho de estos trabajadores y trabajadoras a la *"afiliación a la Caja Nacional de Salud, en el marco de lo dispuesto en la Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario, Código de Seguridad Social y disposiciones conexas"*.

Se privó así a las trabajadoras del hogar del reconocimiento pleno de los beneficios de la seguridad social, quedando excluidas de los subsidios de carácter matrimonial y familiar; y sin derecho a la jubilación ordinaria, así como descubiertas frente a otras contingencias de largo plazo (invalidez, accidentes de trabajo, enfermedad profesional).

En Brasil, desde el año 1989, decenas de proyectos de modificación de la legislación aplicable al trabajo doméstico fueron presentados en las Cámaras Legislativas.

En el año 2006 fue promulgada la Ley 11.324 que introduce algunas modificaciones al estatuto legal del trabajo doméstico<sup>30</sup>.

Sin embargo, varias disposiciones de la ley sancionada en el Parlamento fueron vetadas por el Poder Ejecutivo. Las mismas se refieren al aumento de la cobertura de los trabajadores y trabajadoras domésticos en materia de beneficios sociales. El fundamento central de los vetos alude al excesivo costo que significaría para la Previsión Social y para el empleador la concesión de tales beneficios.

Respecto a la modificación de la Ley 5.859 de 1972, Que Dispone sobre la Profesión de Empleado Doméstico, fueron vetadas las siguientes disposiciones:

- Las que establecían la inclusión del empleado doméstico en el Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio – FGTS, mediante requerimiento del empleador, y regulaban las condiciones de dicha inclusión.

El fundamento del veto se centra en que la alteración legislativa propuesta tornaría obligatoria la inclusión del empleado doméstico en el sistema del Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio, y con ello se tendría no solo la obligatoriedad del FGTS, sino también de la multa rescisoria del cuarenta por ciento sobre los depósitos del FGTS, lo que acabaría por tornar demasiado oneroso el vínculo de trabajo doméstico.

Además, se considera que la extensión de la multa a tal categoría de trabajadores no se condice con la naturaleza jurídica y sociológica del vínculo de trabajo doméstico; por ser el carácter de prestación de servicios eminentemente familiar, y exigir un nivel de respeto y confianza muy elevado entre las partes.

- En lo relativo a la modificación de la Ley 8213/91, la normativa sancionada por el Parlamento establecía el derecho del empleado doméstico a recibir el salario-familia, mensualmente, en proporción al respectivo número de hijos o personas equiparadas a estos en los términos de dicha ley.

Las razones expuestas para el veto se refieren a la inconstitucionalidad de la inclusión del empleado doméstico a este beneficio, en virtud de que la Constitución determina que ningún beneficio o servicio de la seguridad social podrá ser creado, mejorado o extendido sin la correspondiente fuente de costeo total. Además, se manifiesta que la concesión del salario-familia, en la forma propuesta, aumentaría el desequilibrio financiero y actuarial de las cuentas de la Previsión Social.

### **3. Regulación de procedimientos de inspección**

En la actualidad solo Argentina cuenta con una reglamentación legal, aunque básica, del procedimiento de inspección del trabajo doméstico.

---

<sup>30</sup> Se reconoce a las trabajadoras domésticas el derecho a gozar de los descansos semanales remunerados; el derecho al pago de salarios dobles en días feriados; y el derecho a un descanso anual de 30 días, remunerado cuanto menos con un tercio del salario normal, luego de cada periodo de 1 meses de trabajo prestado a la misma familia.

Además, prohíbe al empleador efectuar descuentos en el salario de la empleada doméstica por provisión de alimentos, vestuario, higiene o vivienda; y garantiza la protección de la trabajadora doméstica en estado de gravidez.

En el entendimiento de que la regulación legal del procedimiento de inspección es una medida importante para avanzar en la tutela efectiva de los derechos de las trabajadoras/es domésticos, el Proyecto de Ley presentado por el Poder Ejecutivo uruguayo ha previsto un procedimiento que busca armonizar tanto la necesaria salvaguarda de la inviolabilidad del domicilio, como la necesidad de control del cumplimiento de los derechos de la trabajadora/or.

En el artículo décimo tercero del proyecto mencionado, se faculta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, a realizar inspecciones domiciliarias cuando exista presunción de incumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social. Para ello, deberá contar con orden judicial expedida con conocimiento de causa por Juzgado Letrado de Primera Instancia del Trabajo o Juzgado Letrado de Primera Instancia del Interior.

A dicho Juzgado competente deberá presentarse un testimonio de las actuaciones realizadas, dentro de las 48 horas.

#### **4. Incorporación de beneficios fiscales para promover la formalización del empleo doméstico**

Otra de las medidas consideradas importante para mejorar la tutela y ejercicio efectivo de los derechos de las personas que se dedican al trabajo doméstico, ha sido la implementación de incentivos tributarios a los empleadores de manera a promover que los mismos inscriban a las trabajadoras/es dependientes en los sistemas de seguridad social. El antecedente de esta política de formalización se encuentra en Argentina.

En Brasil la Ley 11.324 del año 2006 establece ventajas fiscales y facilidades administrativas a los empleadores, en un claro intento de incentivar la formalización del empleo doméstico. Esta normativa contiene una disposición que permite a los empleadores deducir en el Impuesto a la Renta de la Persona Física la contribución pagada al Instituto Nacional de Seguridad Social por una trabajadora/or doméstico.

## **G. Conclusiones**

En todos los Estados del MERCOSUR cuyas legislaciones se han analizado, existen diferenciaciones entre el régimen aplicable al trabajo doméstico y el régimen general laboral.

Salvo Uruguay, los ordenamientos jurídicos de los demás países consideran al trabajo doméstico como un tipo particular de labor que posee, en consecuencia, un régimen especial de contratación laboral regida por normas legales específicas que modifican el régimen general. Estas diferenciaciones tienen un carácter desfavorable para las trabajadoras domésticas, pues excluyen a las mismas de la titularidad y ejercicio de derechos que sí se reconocen a las trabajadoras/es sujetos al régimen general; o bien, los derechos son reconocidos pero con condiciones más gravosas. Las únicas excepciones a la regla de diferenciación desfavorable se darían en relación al descanso por maternidad para las trabajadoras domésticas en Bolivia, el descanso durante la jornada de trabajo para las trabajadoras domésticas en Argentina; la prohibición de pago de salario en especie en Brasil; y las formalidades

previstas para la contratación del trabajo doméstico en estos dos países donde se establecen mayores exigencias formales para el contrato de trabajo doméstico, lo que podría facilitar un mayor control a la Autoridad Administrativa competente. Son los únicos casos en que el estatuto legal del trabajo doméstico prevé condiciones más favorables que el régimen general laboral.

En cuanto a las discriminaciones que afectan al trabajo doméstico, se aprecia que las mismas atraviesan todo el espectro de derechos laborales fundamentales, aunque con claras diferenciaciones entre Estados, conforme puede apreciarse en el siguiente cuadro sinóptico.

**CUADRO 25: SÍNTESIS DE LAS DIFERENCIACIONES LEGALES ESPECÍFICAS PARA EL TRABAJO DOMÉSTICO EN LOS ESTADOS DEL MERCOSUR**

País	Formalidades para la contratación		Remuneraciones			Tiempo de trabajo y descanso			Terminación de la rel. laboral		Seguridad Social			
	Contrato escrito	Inscripción	Salario	Agui naldo	Horas extras	Jornada	Desc. semanal	Desc. por maternidad	Preaviso	Indemnización	Asist. médica	Subsidio por maternidad	Asignac. Familiar	Jubilación
Argentina	i	i	d	i	d	d	d	d	d	d	i	d	d	i
Bolivia	d+	i	i	i	i	d	i	d+	d	i	i	d	d	d
Brasil	i	i	d+	i	d	d	i	i	i	d	i	i	d	i
Chile	i	i	d	i	d	d	i	i	i	d	i	i	i	i
Paraguay	d	d	d	i	d	d	d	i	d	d	d	d	d	d
Uruguay	i	i	d	i	d	d	d	i	i	d	i	i	i	i

i: régimen igual al general  
d: régimen diferenciado desfavorable al trabajo doméstico  
d+: diferenciación favorable al trabajo doméstico

A partir de la observación de los regímenes legales vigentes en cada país, se puede constatar cuales son las áreas de mayor discriminación hacia el trabajo doméstico en cada uno ellos, y por tanto, determinar los principales desafíos para la efectiva igualdad de derechos en cada Estado.

Los derechos que sufren un menoscabo más grave y en una mayor cantidad de países son:

- El derecho al salario, ya que solo Bolivia y Brasil reconocen el derecho al salario mínimo general y la prohibición del pago en especie. Particularmente desfavorable es la situación de las trabajadoras domésticas en Paraguay, donde solo tienen derecho al pago en efectivo del 40% del salario mínimo legal.
- El derecho a las ocho horas diarias de trabajo, reconocido solo por Bolivia tratándose de trabajadoras domésticas con retiro. En los demás Estados, la jornada máxima supera las ocho horas, y en Brasil y Uruguay carece de limitación legal.

- El derecho al pago de horas extraordinarias de labor, reconocido a las trabajadoras domésticas solo en Bolivia. La exclusión de este derecho se encuentra vinculada a la marcada extensión legal de la jornada de trabajo doméstico, y su falta de limitación inclusive en determinados casos.
- El derecho a la Seguridad Social, siendo Chile y Uruguay los únicos Estados que establecen un régimen básicamente igualitario con los demás trabajadores/as. Los beneficios y protecciones que presentan un mayor grado de exclusión de las trabajadoras domésticas son las asignaciones familiares y el derecho a la jubilación. La mayor dificultad que se plantearía para la igualdad de derechos en materia de seguridad social es la del financiamiento de la extensión de todos los beneficios sociales al sector.
- El derecho a la protección estatal frente a violaciones de la normativa laboral, considerablemente menoscabado por el vacío legal existente en los Estados en materia de procedimientos específicos de inspección, al ser Argentina el único país que posee disposiciones legales al efecto.

Estas disposiciones tienen el objetivo de abaratar el costo de la mano de obra en el trabajo doméstico y facilitar el despido. Establecen ventajas desmedidas y desproporcionadas para quien emplea, inhiben al Estado en su deber de protección y garantía de los derechos sociales y generan una notoria desigualdad en los resultados en desmedro de la igual protección social debida a las mujeres empleadas en el sector. Si bien las leyes de los países del bloque se refieren en sus regulaciones a “los trabajadores domésticos” utilizando el lenguaje normativo pretendidamente neutro y masculino<sup>31</sup>, resulta evidente que no escapa al conocimiento del legislador nacional el contexto social en el que se presta este trabajo y el hecho de que en esa categoría socioocupacional se emplean casi exclusivamente mujeres. Al carecer de justificaciones basadas en criterios objetivos y razonables, estas diferencias son discriminaciones y, en general, todas las leyes que regulan el sector violan notoriamente la CEDAW y el Convenio de la OIT N° 111. Deben en consecuencia, ser modificadas y actualizadas.

En cuanto al trabajo doméstico adolescente, se aprecia por una parte, la influencia tuitiva de las Convenciones internacionales vigentes en los Estados que garantizan una edad mínima y ciertos derechos y protecciones fundamentales que deben ser reconocidas a los/as adolescentes trabajadores/as. Por otra parte, las personas adolescentes trabajadoras domésticas se encuentran afectadas por las discriminaciones existentes en el estatuto legal establecido para este tipo de labor, siempre que rija la remisión al mismo. En el caso de Paraguay, los principios, derechos y protecciones en materia de niñez y adolescencia consagrados en el derecho internacional, han tenido una considerable influencia en su legislación específica, resultando la vigencia de un estatuto legal considerablemente mejor para las trabajadoras domésticas adolescentes, que el existente para las trabajadoras domésticas adultas.

Este último aspecto revela la importancia del derecho internacional en la elevación de los estándares de disfrute y titularidad de derechos al interior de las jurisdicciones nacionales de los Estados. Si bien es recomendable y altamente deseable que en el ámbito de la actividad normativa de la OIT surja un convenio encaminado específicamente a establecer estándares mínimos y mecanismos de compensación e igualdad para el trabajo doméstico, tal cosa aún pareciera ser bastante improbable. Queda, no obstante, la posibilidad de impulsar normas y

---

31 Con la única excepción de la ley boliviana.

recomendaciones en la materia a través de los mecanismos comunitarios del MERCOSUR.

En relación a las temáticas que ameritan una profundización en el estudio y el análisis, atendiendo la marcada disparidad que se constata en las legislaciones de los seis Estados miembros del MERCOSUR, se destacan:

- Los criterios legales para la consideración de una labor como trabajo doméstico; ya que aun existiendo elementos comunes en las definiciones existentes; se plantean en algunos países criterios de condición, términos para configurar la habitualidad y oficios específicos, omitidos o en directa contradicción con lo estipulado por la legislación de otros Estados miembro.
- La legitimidad, límites y control del pago de salario en especie; prohibido en dos Estados miembros y aceptado en diferentes porcentajes en los demás.
- La necesidad y los fundamentos de la diferenciación del régimen de trabajo doméstico con retiro o “puertas afuera”, y sin retiro o “puertas adentro”, sobre todo en materia de duración de la jornada laboral y pago de remuneraciones en especie.
- Los procesos de control administrativo e inspección de las condiciones en que se desarrolla el trabajo doméstico, ya que solo en Brasil y Argentina se cuenta con mecanismos de registro obligatorio de trabajadoras/es domésticos, y solo en este último país se prevé un procedimiento legal de inspección.

La discriminación legal que sufre el trabajo doméstico remunerado –principal empleo de las mujeres- contribuye a mantener y reforzar el sistema de desigualdades y exclusiones que afecta a las mismas en los diferentes ámbitos sociales. En el esfuerzo de los Estados miembros del MERCOSUR por la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adquiere fundamental importancia la modificación de las normas legales que legitiman el trato diferenciado y desfavorable hacia las trabajadoras del sector doméstico; por el impacto que tiene en el empleo este tipo de trabajo, particularmente en la mayoría de los Estados del bloque, y por el grado de discriminación presente en las disposiciones legales aplicables al trabajo doméstico en ciertos países, disposiciones que al combinarse pueden llegar a configurar verdaderos niveles de explotación laboral.

La puesta en vigencia de leyes que pretenden mejorar en diversos aspectos el estatuto legal de las trabajadoras domésticas en Bolivia y Brasil, y la propuesta legislativa de similares objetivos existente en Uruguay, además de la política de formalización en Argentina que busca promover el efectivo cumplimiento de los derechos legalmente reconocidos a las trabajadoras domésticas, constituyen referencias importantes en el proceso de adecuación de la normativa laboral a los preceptos de igualdad vigentes en las Constituciones y en los tratados internacionales ratificados por los Estados del MERCOSUR.

## Legislación

### *Argentina*

Ley N° 11.544 sobre el Régimen de Jornada de Trabajo, del 12 de septiembre de 1929

Ley N° 20.744 De Contrato de Trabajo, del 13 de mayo de 1976

Ley N° 23.661 que crea el Sistema Nacional del Seguro de Salud, del 29 de diciembre de 1989

Ley N° 24.013 del 5 de diciembre de 1991

Ley N° 24.241 de 1993

Ley N° 24.714 De Asignaciones Familiares, del 16 de Junio de 1996

Ley N° 25.013 del 2 de septiembre 1998

Ley N° 25.239 que establece el Régimen especial de Seguridad Social para empleados del servicio doméstico, del año 1999

Ley N° 25.877 del año 2004

Ley N° 26.061 De protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes, del 28 de septiembre del 2005

Decreto Ley N° 326 del 20 de enero de 1956

Decreto Ley N° 7.979 del 30 de abril de 1956

Decreto Reglamentario N° 415/2006

### *Bolivia*

Ley General del Trabajo del 8 de diciembre de 1942.

Reglamento de la Ley General del Trabajo D.S. del 23 de agosto de 1943

Código de Seguridad Social del 14 de diciembre de 1956

Ley N° 975 del 2 de marzo de 1988

Ley de Pensiones N° 1732 de 1996

Código del Niño, Niña y Adolescente del 27 de octubre de 1999

Ley de la Trabajadora del Hogar N° 2450 del 9 de abril de 2003

### *Brasil*

Consolidación de Leyes del Trabajo, Decreto Ley 5.452 de 1943

Ley que regula el trabajo doméstico, N° 5.859 de 1972

Ley N° 6.439 de 1977

Estatuto del Niño y del Adolescente, Ley N° 8.069 de 1990

Ley N° 8.212 de 1991

Ley N° 8.213 de 1991

Ley N° 10.208 del 2001

Ley N° 11.324 del 2006

Decreto N° 71.885 de 1973

### *Chile*

Código del Trabajo, del año 1994

Ley N° 18.469, del 14 de noviembre de 1985

Ley N° 18.933 de 1990  
Ley N° 19.684 del año 2000  
Decreto Ley N° 3.500 de 1980  
Decreto Ley N° 3.502 del año 1980  
Decreto con Fuerza de Ley N° 150 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1982

#### *Paraguay*

Código del Trabajo, Ley N° 213 del año 1993  
Ley N° 496 del año 1995  
Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley N° 1680 del año 2001  
Ley N° 2.169 del año 2003  
Ley N° 1.085 del año 1965  
Ley N° 98 del año 1992  
Decreto-Ley N° 17.701 del 18 de febrero de 1943  
Decreto-Ley N° 1.860 del año 1950  
Decreto N° 3.286/64

#### *Uruguay*

Ley N° 10.449 del año 1943  
Ley N° 11.034 del de enero de 1948  
Ley N° 11.617 de 1950  
Ley N° 12.597 de 30 de diciembre de 1958  
Ley N° 12.840 de 22 de diciembre de 1960  
Ley N° 15.996 de 1988  
Ley N° 16.104 de 1990  
Ley N° 16.074 de 1990  
Ley N° 16713 Seguridad Social de 1995  
Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley N° 17.823/2004  
Decreto Ley N° 14.407 del 22 de agosto de 1975.  
Decreto-Ley N° 15.084 del 25 de noviembre de 1980  
Decreto N° 392 de 1980  
Decreto N° 611 del 19 de Noviembre de 1980  
Decreto N° 550 del año 2000

## Bibliografía

AA.VV. (1993): Regulación del Trabajo de la Mujer en América Latina. Organización Internacional del Trabajo (OIT), Instituto de la Mujer – Ministerio de Asuntos Sociales de España.

Abramo, Laís y Valenzuela, María Elena (2001): América Latina: Brechas de equidad y progreso laboral de las mujeres en los 90. Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Lima.

Abramovich, Víctor y Courtis, Christian (2001): Los derechos sociales como derechos exigibles. Editorial Trotta, Madrid.

Abramovich, Víctor, Añón, María José y Courtis, Christian (compiladores) (2003): Derechos Sociales. Instrucciones de Uso. Editorial Fontanamara, México.

Añón Royg, María José (2003): Igualdad, Diferencias y Desigualdades. Editorial Fontanamara, México.

Altamirano, José (2002): El Servicio Doméstico. Su regulación. Edición del autor, Asunción.

Barassi, Ludovico (1953): Tratado de Derecho del Trabajo. Editorial Alfa. Buenos Aires, Argentina.

Blackett, Adelle: Making domestic work visible: the case for specific regulation. En <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/publ/infocus/domestic> <Consulta en octubre de 2004>.

Cabanellas, Guillermo (1988): Tratado de Derecho Laboral. Doctrina y Legislación Iberoamericana. Tomo II. Editorial Heliasta, Buenos Aires.

Cáceres, Patricia (2003): Legislación comparada sobre Trabajo Adolescente Doméstico. El caso de Brasil, Paraguay, Colombia y Perú. Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), Lima.

Caldera, Rafael (1939): Derecho del Trabajo. Caracas.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (1998): Informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos sobre la condición de la mujer en las Américas. Doc. OEA/Ser.L/V/II.100 Doc. 17, 13 de octubre de 1998.

\_\_\_\_\_ (1999): Tercer Informe sobre la Situación de los Derechos Humanos en Colombia. Doc. OEA/Ser.L/V/II.102 Doc. 19 rev. 1, 26 de febrero de 1999.

\_\_\_\_\_ (2001): Tercer Informe sobre la Situación de los Derechos Humanos en Paraguay. Doc. OEA/Ser.L/V/II.110 doc. 52, 9 de marzo de 2001.

\_\_\_\_\_ (2003): Justicia e Inclusión Social: Los Desafíos de la Democracia en Guatemala. Doc. OEA/Ser.L/V/II.118, Doc. 5, rev. 1, 29 de diciembre de 2003.

Comité de Derechos del Niño (1994): Observaciones finales del Comité de los Derechos del Niño : Paraguay. Doc ONU CRC/C/15/Add.27, 24 de octubre de 1994.

----- (1995): Observaciones de conclusión del Comité de Derechos del Niño: Nicaragua. Doc. ONU CRC/C/15/Add.36, 20 de junio de 1995.

----- (1997a): Observaciones finales del Comité de los Derechos del Niño : Panamá. Doc ONU CRC/C/15/Add.68, 24 de enero de 1997.

----- (1997b): Observaciones finales del Comité de los Derechos del Niño : Paraguay. Doc ONU CRC/C/15/Add.27, 18 de junio de 1997.

----- (1998a): Observaciones finales del Comité de los Derechos del Niño : Ecuador. Doc ONU CRC/C/15/Add.93, 26 de octubre de 1998.

----- (1998b): Observaciones finales del Comité de los Derechos del Niño : Bolivia. Doc ONU CRC/C/15/Add.95, 26 de octubre de 1998.

----- (1999a): Observaciones de conclusión del Comité de Derechos del Niño: Nicaragua. Doc. ONU CRC/C/15/Add.108, 24 de agosto de 1999.

----- (1999b): Observaciones de conclusión del Comité de Derechos del Niño: Venezuela. Doc. ONU CRC/C/15/Add.109, 2 de noviembre de 1999.

----- (2001a): Observaciones de conclusión del Comité de Derechos del Niño: República Dominicana. Doc. ONU CRC/C/15/Add.150, 21 de febrero de 2001.

----- (2001b): Observaciones de conclusión del Comité de Derechos del Niño: Paraguay. Doc. ONU CRC/C/15/Add.166, 12 de octubre del 2001.

----- (2003): Observaciones de conclusión del Comité de Derechos del Niño: Haití. Doc. ONU CRC/C/15/Add.202, 18 de marzo de 2003.

Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer – CEDAW (1993): Observaciones finales: Nicaragua. Doc. ONU A/48/38, paras. 359-404, 26 de enero de 1993.

----- (1994): Observaciones finales: Guatemala. Doc. ONU A/49/38, paras.38-87, 12 de abril de 1994.

----- (1995): Observaciones finales: Bolivia. Doc. ONU A/50/38, paras.42-104, 31 de mayo de 1995.

----- (1997): Observaciones finales: Argentina. Doc. ONU A/52/38/Rev.1, PartII paras.273-321, 12 de agosto de 1997.

----- (1998a): Observaciones finales: República Dominicana. Doc. ONU A/53/38, paras.312-353, 14 de mayo de 1998.

----- (1998b): Observaciones finales: Panamá. Doc. ONU A/53/38/Rev.1, paras.175-205, 2 de julio de 1998.

----- (1999a): Observaciones finales: Colombia. Doc. ONU A/54/38, paras.337-401, 4 de febrero de 1999.

\_\_\_\_\_ (1999b): Observaciones finales: Chile. Doc. ONU A/54/38, paras.202-235, 9 de julio de 1999.

Consejo Económico y Social (1995): Informes iniciales presentados por los Estados Partes con arreglo a los artículos 16 y 17 del Pacto: Paraguay. Doc ONU E/1990/5/Add.23, 24 de enero de 1995.

\_\_\_\_\_ (1997): Observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Perú. Doc. ONU E/C. 12/1/Add. 14, 20 de mayo de 1997.

\_\_\_\_\_ (1999): Observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Argentina. Doc. ONU E/C. 12/1/Add. 38, 8 de diciembre de 1999.

\_\_\_\_\_ (2001a): Observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Bolivia. Doc. ONU E/C. 12/1/Add. 60, 21 de mayo de 2001.

\_\_\_\_\_ (2001b): Observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Panamá. Doc. ONU E/C. 12/1/Add. 64, 24 de septiembre de 2001.

\_\_\_\_\_ (2003): Observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Guatemala. Doc. ONU E/C. 12/1/Add. 93, 12 de diciembre de 2003.

Cristaldo, Jorge Darío y Kriskovich, José (1987): Código del Trabajo con Leyes, Decretos y Resoluciones. Comentado, concordado y con índice alfabético y jurisprudencias. Ediciones Fides, Asunción.

Da Cunha Gonçalves, Luis (1935): Principios de Direito Corporativo. Lisboa.

De Litala, Luis (1946): El Contrato de Trabajo. Editorial López y Etchegoyen, Buenos Aires.

Frescura y Candia, Luis (1975): Derecho Paraguayo del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Heliasta, Buenos Aires.

Humblet, Martin, et. al. (2002): Las normas internacionales del trabajo. Un enfoque global. Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra.

Menéndez Pidal, Juan (1952): Derecho Social Español. Tomo II, Revista de Derecho Privado, Madrid.

Kellerson, Hilary (1998): La Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales: Un reto para el futuro. En: Revista Internacional del Trabajo, vol. 117, núm. 2, Ginebra, págs. 243-248.

Organización Internacional del Trabajo OIT (1981): Edad Mínima: Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Conferencia Internacional del Trabajo, 67<sup>a</sup> reunión, Ginebra.

\_\_\_\_\_ (1988): Igualdad en el empleo y la ocupación: Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios (núm. 111) y Recomendaciones (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y profesión). Conferencia Internacional del Trabajo, 75.<sup>a</sup> reunión, Ginebra.

\_\_\_\_\_ (2003): La Hora de la Igualdad en el Trabajo. Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión, Ginebra.

\_\_\_\_\_ (2004): ¿Ayudantes o esclavos? Comprender el trabajo infantil doméstico y cómo intervenir. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.

Soto, Lilian (2004): La situación de las trabajadoras domésticas en el Paraguay y del trabajo infantil doméstico remunerado. En: Valenzuela, María Elena (editora): Políticas de Empleo para superar la Pobreza. Paraguay. Organización Internacional del Trabajo (OIT), Santiago.

Thomas, C. y Horii, Yoshio (2002): Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y ocupación. En: Humblet, Martin, et. al.: Las normas internacionales del trabajo. Un enfoque global. Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra.

Tomei, Manuela (2003): La protección internacional de los derechos humanos y la igualdad: El papel y el enfoque de la OIT. En: Revista Temas Laborales, N° 68/2003, pp. 27-58, Sevilla.

Valiente, Hugo (2005): Se necesita muchacha sin... derechos. Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en Paraguay. En: López, Lilian, et. al.: Trabajo doméstico remunerado en Paraguay. Organización Internacional del Trabajo (OIT), Asunción.

Válticos, Nicolás (1998): Normas Internacionales del trabajo y derechos humanos. ¿Cómo estamos en vísperas del año 2000?. En: Revista Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, vol. 117, núm. 2, Ginebra.

Von Potobsky Geraldo y Bartolomei de la Cruz, Héctor (1990): La Organización Internacional del Trabajo. Editorial Astrea, Buenos Aires.