



**RIDUNAJ**  
Repositorio Institucional  
Digital UNAJ



Universidad Nacional  
**ARTURO JAURETCHE**

Tesinas de Grado

Jimena Elizabeth Nuñez

# Empleo doméstico y Protección Social en América Latina : Los cambios producidos en materia legislativa a partir de la ratificación del Convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo en los países integrantes del Cono Sur

2024

*Instituto de Ciencias Sociales y  
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del  
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons.  
Atribución – No comercial – Sin obra derivada 4.0  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

Nuñez, J. E. (2024). *Empleo doméstico y Protección Social en América Latina : Los cambios producidos en materia legislativa a partir de la ratificación del Convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo en los países integrantes del Cono Sur* [Trabajo final de grado, Universidad Nacional Arturo Jauretche].

<https://rid.unaj.edu.ar/handle/123456789/3246>



**Instituto de Ciencias Sociales y Administración**

**“Empleo doméstico y Protección Social en América Latina. Los cambios producidos en materia legislativa a partir de la ratificación del Convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo en los países integrantes del Cono Sur (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay)”**

**Instituto de Ciencias Sociales y Administración**

**Universidad Nacional Arturo Jauretche**

**Autora: Jimena Elizabeth Nuñez**

**E-mail: [jimenae000@gmail.com](mailto:jimenae000@gmail.com)**

**Trabajo final para optar por el grado de Licenciada en Relaciones del Trabajo**

**Directora: Ana Inés Mallimaci Barral**

**E-mail: [anamallimaci@gmail.com](mailto:anamallimaci@gmail.com)**

**Florencio Varela, abril 2024**

## **AGRADECIMIENTOS**

No tengo palabras para expresar lo que siento en estos momentos, estoy cumpliendo un sueño, recibirme en la Universidad Pública, de Licenciada en Relaciones del Trabajo. El camino no ha sido fácil, pero el momento llegó.

En este recorrido he conocido muchas personas, docentes que me marcaron por completo, compañeros que hoy son amigos de la vida.

Quiero agradecer a mi familia, mi madre y hermanos, su apoyo ha sido incondicional

A mi compañero de vida, Jonathan gracias por su paciencia, amor y comprensión.

A mi directora Ana Mallimaci Barral, quiero agradecer su orientación y dedicación. Sus valiosos consejos han sido fundamentales para dar forma y enriquecer este trabajo.

Finalmente, a esta hermosa institución mi querida UNAJ la cual permite que miles de personas tengan la oportunidad de convertirse en grandes profesionales. Ser egresada de esta Universidad me enorgullece enormemente. Infinitas gracias.

Empleo doméstico y Protección Social en América Latina. Los cambios producidos en materia legislativa a partir de la ratificación del Convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo en los países integrantes del Cono Sur (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay)

Jimena Elizabeth Nuñez - Universidad Nacional Arturo Jauretche

## **Resumen**

El objetivo de este trabajo es analizar los cambios en materia legislativa respecto al trabajo doméstico, que se produjeron en países del Cono Sur (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay), luego de ratificar el Convenio N°189 de la OIT.

Se optó por una investigación cualitativa, realizando un análisis crítico de las normativas de los países elegidos. Para ello, se trabajó en la revisión y descripción de documentos normativos, como el Convenio N° 189 de la OIT y las legislaciones vigentes luego de la ratificación del Convenio en Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay.

Para poder llevar adelante el método comparativo entre países el trabajo se enfocó en comparar las siguientes dimensiones: jornada laboral, salario mínimo y protección a la maternidad.

En lo que respecta a los resultados obtenidos se corroboró que la adopción del Convenio 189 de la OIT ha propiciado la realización de reformas y el desarrollo de marcos regulatorios en pos de garantizar el Trabajo Decente para los/as trabajadores/as domésticos/as (OIT,2021). Por lo tanto, los cambios fueron más que significativos especialmente, en los países de Argentina, Chile y Paraguay.

Además, podemos afirmar que la feminización de este sector es consecuencia de la naturalización de los trabajos domésticos como femeninos, demostrado en nuestro análisis, dando como resultado un alto porcentaje de trabajadoras que supera el 90% en Argentina, Brasil, Chile y Paraguay. Asimismo, los cambios normativos se realizan en contextos donde la informalidad permanece de manera persistente alcanzando cifras alarmantes como el 94,90% en Paraguay. En este escenario, subyace la necesidad urgente de implementar estrategias para formalizar el sector y avanzar hacia un trabajo decente.

**Palabras clave:** Trabajo Doméstico - Género - Protección Social - Países del Cono-Sur - Trabajo Decente.

---

Empleo doméstico y Protección Social en América Latina. Los cambios producidos en materia legislativa a partir de la ratificación del Convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo en los países integrantes del Cono Sur (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay)

Jimena Elizabeth Nuñez - Universidad Nacional Arturo Jauretche

### **Abstract**

The purpose of this paper is to analyze the changes in legislation on domestic work that took place in the Southern Cone countries (Argentina, Brazil, Chile, Paraguay and Uruguay) after ratifying ILO Convention No. 189.

We opted for a qualitative research, carrying out a critical analysis of the regulations of the chosen countries. To this end, we worked on the review and description of normative documents, such as ILO Convention No. 189 and the legislation in force after ratification of the Convention in Argentina, Brazil, Chile, Paraguay and Uruguay.

In order to carry out the comparative method between countries, the work focused on comparing the following dimensions: working hours, minimum wage and maternity protection.

With regard to the results obtained, it was corroborated that the adoption of ILO Convention 189 has led to reforms and the development of regulatory frameworks to guarantee Decent Work for domestic workers (ILO, 2021). Therefore, the changes were more than significant, especially in the countries of Argentina, Chile and Paraguay.

Furthermore, we can affirm that the feminization of this sector is a consequence of the naturalization of domestic work as feminine, as demonstrated in our analysis, resulting in a high percentage of female workers that exceeds 90% in Argentina, Brazil, Chile and Paraguay. Likewise, regulatory changes are made in contexts where informality persists in a persistent manner, reaching alarming figures such as 94.90% in Paraguay. In this scenario, there is an urgent need to implement strategies to formalize the sector and move towards decent work.

**Keywords:** Domestic Work - Gender - Social Protection - Southern Cone Countries - Decent Work.

## Índice

<b>Introducción</b> .....	7
<b>Objetivos e Hipótesis</b> .....	8
Objetivo general: .....	8
<i>Objetivos específicos:</i> .....	8
<b>Metodología</b> .....	8
<b>Marco teórico</b> .....	9
Concepto de trabajo .....	9
Categoría de género .....	11
Empleo doméstico .....	12
Protección social .....	13
<b>Antecedentes</b> .....	14
<b>CAPÍTULO N°1</b> .....	15
<b>Convenio N° 189 OIT y la recomendación 201</b> .....	15
1.1 Proceso de elaboración del Convenio 189 y la Recomendación 201 .....	15
1.2 Principales aspectos del convenio 189.....	17
<b>CAPÍTULO N°2</b> .....	19
<b>Condiciones legislativas previas a la ratificación del Convenio 189, de los países del Cono Sur</b> .....	19
2.1. Uruguay .....	20
2.2 Paraguay.....	22
2.3 Argentina.....	23
2.4 Chile.....	24
2.5 Brasil.....	25
<b>CAPITULO N°3</b> .....	29
<b>Cambios legislativos a partir de la ratificación del Convenio N° 189</b> .....	29
3.1 El caso de Paraguay .....	29
3.2 El caso argentino.....	31
3.3 El caso de Chile .....	32
3.4 Síntesis .....	34
<b>CAPÍTULO N°4</b> .....	35
<b>Impacto luego de la ratificación del Convenio N° 189 en las dimensiones de: jornada laboral, salario mínimo y protección a la maternidad</b> .....	35
4.1 Jornada Laboral.....	35

4.2 Salario Mínimo.....	37
4.3 Protección a la Maternidad.....	38
4.4 Síntesis .....	40
<b>CAPÍTULO N°5.....</b>	<b>41</b>
<b>Cobertura real y distribución por género .....</b>	<b>41</b>
5.1 Distribución por género de las personas ocupadas en el Trabajo doméstico.....	41
5.2 Informalidad.....	43
<b>Conclusiones.....</b>	<b>44</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>46</b>
Otras fuentes oficiales.....	48

## **Introducción**

Durante los últimos años se han producido grandes cambios legales en la Región de América Latina en lo que respecta al trabajo doméstico. Las trabajadoras domésticas tienen un rol muy importante en las tareas de cuidados de los hogares en los países de América Latina. Este tipo de trabajo no solo es una de las principales fuentes de empleo para las mujeres, sino que, además, es una ocupación bastante desprotegida, en tanto el marco legal que regula la actividad, establece condiciones desventajosas respecto a los demás trabajadores (Pereyra, 2013).

La incorporación del Convenio N°189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se da a conocer en la Conferencia General de organización del trabajo convocada en Ginebra por el Congreso de la Administración de la Oficina Internacional del trabajo, el 1 de junio de 2011. En su preámbulo, dicho congreso afirma, entre las cuestiones más importantes, que reconoce la contribución que realizan los/as trabajadores/as domésticos/as a la economía mundial que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares. Consideran que el trabajo doméstico se encuentra infravalorado e invisibilizado y que, en su mayoría, es realizado por mujeres y niñas que son vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y el acceso a derechos humanos. Señalan que en países donde ha habido escasas oportunidades de empleo formal, constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo (Convenio 189 OIT, 2011).

Este convenio reconoce, entre otros, los derechos de, salario mínimo, acceso a protección social, y limitación de jornada laboral. El presente trabajo tiene como objetivo principal indagar acerca de los cambios que se produjeron en las legislaciones de los países del Cono Sur de América Latina a partir de la ratificación del Convenio N°189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Trabajar con esta temática nos resulta sumamente valioso ya que, si bien hay antecedentes sobre regulación laboral, no hemos encontrado antecedentes de comparación de la regulación de los países elegidos más que algunos informes de entidades internacionales. Poder comparar la normativa de los países en cuestión nos permitirá desarrollar conclusiones e idear posibles soluciones al mundo del trabajo doméstico. Como veremos a lo largo de la investigación, el trabajo doméstico es poco valorado en América Latina y el Convenio N°189 pretende equiparar las condiciones de este tipo de trabajo con el resto de los derechos laborales sancionados y visibilizar su importancia en el mercado laboral.

## **Objetivos e Hipótesis**

### ***Objetivo general:***

Analizar los cambios en materia legislativa respecto al trabajo doméstico, que se produjeron en países del Cono Sur (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay), luego de ratificar el Convenio N° 189 de la OIT.

### ***Objetivos específicos:***

- Describir los principales aspectos que reconoce el Convenio N°189 de la OIT para los/as trabajadores/as domésticos/as.

- Analizar las condiciones legislativas relacionadas con el trabajo doméstico en cada uno de los países en el momento previo a la ratificación del Convenio N° 189 de la OIT.

- Explorar cuáles fueron los cambios que se produjeron en las normativas de cada país, luego de ratificar el Convenio N° 189 de la OIT.

- Comparar las normativas de los países en cuestión, luego de la ratificación del Convenio N° 189, e indagar si se lograron cambios significativos en materia de protección social de los/as trabajadores/as.

## **Metodología**

Para llevar a cabo los objetivos planteados, optamos por una investigación cualitativa. Maxwell (1996) define al proceso de investigación cualitativa como un diseño que no tiene un punto de partida específico, sino que se trata de una interacción de diferentes componentes. Propone el desarrollo de un modelo interactivo, que supone una estructura planificada pero flexible. Por su parte Della Porta y Keating (2013) establecen que el enfoque cualitativo es: *“una actividad localizada que sitúa al observador en el mundo. Consiste en un conjunto de prácticas que hacen que el mundo sea visible”* (p.41). De igual manera, sustentan que los métodos más apropiados en este tipo de enfoque son entrevistas no estructuradas, análisis textuales y análisis de contenidos.

Para nuestro trabajo esta metodología cualitativa es necesaria ya que haremos un análisis crítico de las normativas de los países elegidos. Para ello, trabajaremos en la revisión y descripción de documentos normativos, en nuestro caso el Convenio N°. 189 de la OIT y las legislaciones vigentes antes y luego de ratificar el Convenio en Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay. Asimismo, será necesario el análisis de documentos de órganos

supranacionales como la Organización Internacional de Trabajo, entre otros que consideremos necesarios.

Según Fideli (1998) el método comparativo trata de un método que requiere confrontar dos o más propiedades enunciadas en dos o más objetos, en un momento preciso o en un arco de tiempo más o menos amplio. De esta manera, se comparan unidades geopolíticas, procesos, e instituciones, en un tiempo igual o que se lo considera igual (sincronismo histórico).

Según Morlino (2005) la comparación demanda un ámbito espacial horizontal y un área temporal longitudinal. En nuestro caso las unidades espaciales son los países del cono sur que ratificaron el Convenio N°189 de la OIT, siendo estos: Argentina, Brasil, Chile, Uruguay y Paraguay y el área temporal es el período posterior a la publicación del Convenio N°189. Sin embargo, es necesario también reconstruir el momento anterior para situar el contexto particular de cada país en el que se ratificó el Convenio.

Para poder llevar adelante el método comparativo entre países nuestro trabajo se enfocará en comparar las siguientes dimensiones: jornada laboral, salario mínimo y protección a la maternidad sobre las legislaciones de países elegidos luego de la ratificación del Convenio 189.

## **Marco teórico**

### ***Concepto de trabajo***

De la Garza (2007) señala que, desde un concepto típico ideal, el trabajo se asoció a la producción material y a las relaciones asalariadas que correspondió a una forma particular de trabajo erigida en norma universal por economistas, sociólogos e historiadores de la clase obrera.

Este concepto clásico ha sido criticado, entre otras, por la corriente feminista que sostiene el carácter androcéntrico de las categorías trabajo y trabajador, revelando cómo una experiencia masculina específica fue convertida en una norma universal. Esta norma invisibiliza otras formas de trabajo, tanto de las mujeres como de otros grupos sociales. Esto tuvo como consecuencia que el trabajo de las mujeres y las mujeres como trabajadoras fueran clasificadas como no calificadas, imperfectas o problemáticas (Arango Gaviria, 2010 basada en Scott, 1993).

La historiadora y teórica feminista norteamericana Joan Wallach Scott mostró cómo surgió y se consolidó durante el siglo XIX europeo la idea de la separación entre familia y

trabajo, entre producción y reproducción, estrechamente ligada a una concepción de la mujer y la feminidad en el marco de la nueva ideología de la domesticidad. Con ello se inauguró, en el viejo continente, la conversión del trabajo doméstico en disposición innata, propia del sexo femenino por prescripción de la naturaleza, excluyéndolo de la economía y de las estadísticas nacionales (Arango Gaviria, 2010 basada en Scott, 1993).

Scott nos recuerda el carácter histórico y cambiante de la división sexual del trabajo y el modo complejo en que un conjunto de discursos, prácticas e intereses lograron objetivar en los cuerpos, las ideas y las distintas concepciones del trabajo, los sexos, lo masculino y lo femenino que llegamos a considerar naturales y evidentes. Las investigaciones feministas contribuyeron a complejizar nuestra comprensión del trabajo como fenómeno social que involucra dimensiones materiales, culturales, simbólicas y subjetivas. Varias décadas después de las primeras críticas feministas a esta categoría, la sociología del trabajo reconoce de manera creciente la necesidad de reconceptualizar el trabajo para incluir dimensiones culturales y subjetivas, aspectos como el trabajo inmaterial, el trabajo emocional, redefiniendo los actores del proceso (Arango Gaviria, 2010).

Arango Gaviria (2010) explica el concepto de trabajo a partir de su carácter histórico y sostiene que ha sido construido y transformado socialmente a lo largo del tiempo, ligado a las relaciones de lucha y poder entre distintos grupos sociales. Sostiene que el trabajo de cuidado es una categoría sobre la que la crítica feminista ha trabajado para construir herramientas conceptuales que resulten apropiadas para entender las particularidades de una gran proporción del trabajo realizado por mujeres. La autora afirma que los alcances teóricos de este concepto siguen en discusión. No obstante, Oliveira do Prado (2012) lo define como la ocupación productiva que está adecuadamente remunerada y ejercida en condiciones de seguridad y libre de todas las formas de discriminación con derechos asegurados a la protección social, voz y representación.

Otra concepción importante de trabajo es el llamado trabajo decente, de suma importancia en nuestra investigación ya que es íntegro del Convenio N° 189. La OIT lo define desde el S.XXI desde un abordaje innovador tal como lo explica Poblete (2021) desde iniciativas clásicas de este organismo internacional, en el cual se focaliza en la instauración de “estándares laborales” contenidos en convenios y recomendaciones. La autora define que, según la OIT, esta definición varía de país en país y no se encuentra definido en término de un estándar fijo o un nivel monetario, sino más bien en término de la vida de sus propios habitantes y el contexto de su sociedad. Explica que no es un sinónimo de estándar laboral, sino una superación de esa

concepción normativa, El adjetivo “decente” se basa en una noción de dignidad humana que apela al tratamiento de los derechos laborales en tanto derechos humanos (Poblete, 2021 basada en Mantouvalou, 2006). Asimismo, afirma que se trata de un relativismo cultural que confronta la inconformidad del estándar laboral con las nociones que culturalmente son legítimas de lo que significa “un buen trabajo” en cada región o país.

A partir de estas definiciones entendemos el concepto de trabajo como una noción construida socialmente y con una continua evolución a lo largo de la historia. Esta construcción conceptual ha sido influida por diferentes factores: relaciones de poder, luchas sociales y dinámicas de género. En ese marco, la división sexual del trabajo, el concepto de trabajo de cuidado y el trabajo decente serán los conceptos de trabajos inherentes para el desarrollo de nuestra investigación, ya que nos permitirán entender las desigualdades dadas en este colectivo de trabajadores/as.

A continuación, desarrollaremos otro concepto “categoría de género” indiscutiblemente central para nuestra investigación.

### ***Categoría de género***

Entendemos como fundamental la categoría de género para la realización del marco teórico conceptual de nuestro trabajo ya que el sector analizado es un trabajo feminizado y vinculado a construcciones sociales sobre lo que se espera de una mujer y un varón. Al trabajar con legislación de empleo doméstico podemos contemplar, de acuerdo al informe de la CEPAL (2020) que durante la pandemia COVID 19, en la región de América Latina entre 11 y 18 millones de personas se dedicaban al empleo doméstico, siendo el 93% de estas mujeres.

Esta categoría fue definida por diferentes autores/as. Por ejemplo, Lamas (1986) lo define, entre otras dimensiones, desde una perspectiva *psicológica*, y la entiende como una categoría en la que participan tres instancias: *a. La asignación (rotulación, atribución) de género. b. La identidad de género*, se da en el momento en que el infante adquiere el lenguaje y es identificado en todas sus manifestaciones, comportamientos, juegos etc. a partir del sentimiento de niño o niña. Por último, y en la que nos interesa centrarnos, la autora señala lo que llama “*c. El rol de género se forma con el conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura sobre el comportamiento masculino y femenino. Aunque hay variaciones sostiene: “una división básica que corresponde a la división sexual del trabajo más primitiva: las mujeres tienen a los hijos y por lo tanto los cuidan: ergo, lo femenino es lo maternal, lo doméstico contrapuesto con lo masculino como lo público”*. Continúa:

*“La dicotomía masculino-femenino, con sus variaciones culturales tipo el yang y el ying, establece estereotipos, las más de las veces rígidos, que condicionan los roles, limitando las potencialidades humanas de las personas al potenciar o reprimir los comportamientos según si son adecuados al género” (p. 188-189).*

Por su parte, Rodríguez Enríquez (2010) define al género como una construcción histórica y social, asociada a un conjunto de roles que la sociedad considera como masculinos y femeninos y que implican una jerarquía entre ellos.

En este sentido nos detenemos a analizar la importancia de estas miradas sobre lo masculino y femenino, las tareas “feminizadas y masculinizadas”, ya que nuestro trabajo se centra en el trabajo doméstico y, como establece el preámbulo del Convenio N°189 de la OIT, en su mayoría las tareas son realizadas por mujeres y niñas porque se supone que se trata de tareas “naturalmente” femeninas.

### ***Empleo doméstico***

Otra definición fundamental para el desarrollo de nuestro trabajo es el concepto de “trabajo doméstico”. A lo largo de la historia este tipo de labor ha sido invisibilizada en nuestras sociedades. Definirlo adecuadamente es necesario para comprender su alcance y su importancia en la vida cotidiana de las personas. En este sentido, a continuación, hacemos referencia a conceptos dados por diferentes autores:

Peredo (2003) se apoya en el trabajo de Goldsmith (1992) y lo define como el conjunto de actividades hacia la reproducción cotidiana, cuya reproducción es el hogar y se encuentran vinculadas con los alimentos, limpieza, mantenimiento de la ropa, limpieza general, cuidado de los niños, animales domésticos y tareas de servicio y las tareas que estén vinculadas a la conservación del patrimonio del hogar. De igual manera está asociada con actividades de carácter comunitario, salud, educación que generalmente son una prolongación de la responsabilidad doméstica.

Otros autores como Rubio y Cruz hacen una definición de empleo *doméstico*, y para explicarlo toman cuatro criterios a tener en cuenta:

*“1. Es el conjunto de actividades que se realizan en el entorno doméstico-familiar (hogar) y necesarias para la reproducción, el cuidado y el bienestar de sus miembros, pero que no siempre han sido ni están visibilizadas, valoradas ni remuneradas, y son desarrolladas en su mayor parte por las mujeres.*

*2. Implica una serie de tareas o servicios de proximidad o doméstico como la limpieza del hogar, el cuidado de los niños y de las personas ancianas e incluye ocupaciones tales como las de empleadas/trabajadoras de hogar, niñeras, planchadoras..., pero también –y en menor cantidad– cuidadores hombres, chóferes, vigilantes, jardineros, mayordomos, etc.;*

3. Las sociedades globalizadas dependen cada vez más de los recursos sociales de las mujeres, detectando lo que se denomina como “circuitos de supervivencia” que invisibilizan las dinámicas de género. Algunos de estos circuitos están vinculados al incremento de los flujos migratorios internacionales: “el tráfico ilegal de mujeres para la prostitución; el incremento de la demanda de mujeres en los llamados servicios de proximidad (servicio doméstico, cuidado de ancianos y niños)” así como, en general, el aumento “de las actividades generadoras de las remesas de las mujeres migrantes” [...] (2018, p. 45).

Otra definición de trabajo doméstico es la dada por Pérez Padrón (2020) quien explica que esta definición es una labor compleja en cuanto a contexto social y cultural que se vive en cada país. En este sentido, sostiene que las labores que comprende van desde la limpieza del hogar hasta el cuidado de personas mayores o de enfermos. Asimismo, afirma que el contexto de cada país influye en la denominación que recibe esta actividad y a la persona que realiza el trabajo.

Por su parte, el Convenio N° 189 de la OIT, define el trabajo doméstico como:

*“el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos, en el marco de una relación de trabajo y como ocupación profesional. Aunque los trabajadores/as domésticos suelen encargarse de la limpieza y la cocina, del cuidado de los niños, las personas de edad avanzada y las personas con discapacidad, así como de trabajos de jardinería, conducción de vehículos y vigilancia de domicilios, la realidad es que sus tareas varían según los países y a lo largo del tiempo. Dada la heterogeneidad de las tareas que realizan, se ha determinado que la característica definitoria del trabajo doméstico es el lugar de trabajo, es decir, el hogar.”*

Comprender estas definiciones nos permitirá desarrollar de una manera óptima las legislaciones de cada país, con respecto al trabajo doméstico, ya que no se trata de cualquier tipo de trabajo, sino que está asociado a las actividades en el ámbito del hogar y las tareas de cuidado en su mayoría realizadas por mujeres. Muchas veces infravalorado.

### ***Protección social***

Por último, realizamos definiciones de un concepto ligado al trabajo decente: el concepto de “Protección social”, como componente esencial para garantizar el trabajo decente.

La CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe), la define como:

*“La protección social abarca una variedad de políticas y acciones en diversos ámbitos que deben promover el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC) en el mercado laboral, la alimentación, la salud, las pensiones y el cuidado; también debe buscarse el logro de ciertos niveles dignos de ingreso. Una clave fundamental para evaluar los sistemas de protección social consiste en determinar si logran contribuir a la promoción de los DESC y cómo responden a las dinámicas de riesgos y a su distribución social: si estos se diversifican, o*

*si se reducen o amplían las brechas entre la dotación de ingresos, el riesgo individual y los niveles de protección deseados.” (2021:01)*

En este apartado, hemos explorado definiciones cruciales para comprender el trabajo doméstico y su relación con el Convenio N° 189 de la OIT. El concepto de trabajo ha evolucionado históricamente, influenciado por relaciones de poder y luchas sociales. La crítica feminista ha revelado su carácter androcéntrico y la manera en que se invisibilizan otras formas de trabajo, especialmente el trabajo de cuidado, que es fundamental en el empleo doméstico.

La categoría de género es esencial para comprender el trabajo doméstico, ya que este sector laboral está estrechamente vinculado a las construcciones sociales de lo que se espera de mujeres y hombres. La división sexual del trabajo y los estereotipos de roles de género han influido en la percepción del trabajo doméstico como "naturalmente" femenino, lo que ha llevado a la invisibilidad y subvaloración de estas labores.

El concepto de empleo doméstico se ha definido desde múltiples perspectivas, destacando su realización en el entorno doméstico-familiar y su importancia en la reproducción, el cuidado y el bienestar de los miembros del hogar. Estas definiciones subrayan que, muchas veces, este trabajo ha sido realizado en su mayoría por mujeres y ha sido invisibilizado e infravalorado.

Finalmente, el Convenio N° 189 de la OIT proporciona una definición clave del trabajo doméstico, destacando su realización en el hogar y su variabilidad en términos de tareas y países. Esta definición reconoce la heterogeneidad de las responsabilidades de los/as trabajadores/as domésticos/as y enfatiza el lugar de trabajo como el hogar.

### **Antecedentes**

Uno de los antecedentes más recientes sobre la temática elegida es el informe “Las leyes sobre el trabajo doméstico remunerado en América Latina” de Hugo Valiente (2016) para el Centro de Documentación y Estudios (CDE) y Organización de las Naciones Unidas (ONU) mujeres. El autor, basándose en Soto (2015) afirma que la convergencia de actores sindicales emergentes de las trabajadoras domésticas y la hegemonía de un polo progresista en los gobiernos en una parte significativa de los países latinoamericanos contribuyó de manera decisiva a que la igualdad de los/as trabajadores/as domésticos/as ingresen a la agenda pública de inclusión social. Si bien existen pronunciamientos que ya planteaban en 1948 la necesidad de un convenio al respecto, recién en 2008 se iniciaron debates sobre el tema a partir de que el Consejo de Administración de la OIT lo puso en agenda cuando decidió incorporar la discusión de normas sobre trabajo decente en el trabajo doméstico en el año 2010. En 2011 se adoptó el

Convenio OIT N.º 189 Sobre los/as Trabajadores/as Domésticos/as y su recomendación (N.º 201).

Es importante señalar otros autores que han realizado investigaciones sobre este tema, pero que a diferencia de nuestra investigación no se han elegido los mismos países. Por ejemplo, el trabajo de Messina (2016) explica las diferencias entre el Decreto Ley N.º 326/56 y los cambios a partir de la Ley N.º 26844.

En el caso de Uruguay encontramos el trabajo de Palomeque (2019) quien realiza un pequeño recorrido histórico, el cual será retomado en los siguientes capítulos.

A partir de la revisión de bibliografía sobre legislación de trabajo doméstico pudimos encontrar cómo diferentes autores/as han trabajado con las legislaciones de los países del Cono Sur, previo y posterior al Convenio 189 de la OIT. En este trabajo, si bien utilizaremos el enfoque comparativo, indagaremos profundamente los cambios en la protección social y si la ratificación del Convenio ha logrado cambios en las dimensiones elegidas para investigar. Nuestra investigación, a diferencia de las nombradas, realiza una comparación anterior y posterior a la ratificación del Convenio N.º 189 de los países del Cono Sur, poniendo especial atención en la distribución del trabajo por género y la formalización del mismo.

## **CAPÍTULO N.º 1**

### **Convenio N.º 189 OIT y la recomendación 201**

En este capítulo se describe el surgimiento y el alcance del Convenio N.º 189 y su Recomendación N.º 201. En principio explicaremos la diferencia entre uno y otro término. Posteriormente, a partir de *diferentes autores*, explicaremos aquellos aspectos que son relevantes para nuestra investigación y nos permitirá tomar las dimensiones que utilizaremos en los próximos capítulos.

Un convenio es un tratado internacional, legalmente vinculante que puede ser ratificado por los Estados miembros. El mismo establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican. Asimismo, una recomendación actúa como directriz no vinculante y puede complementar un Convenio, dando directrices más detalladas sobre su aplicación. Una recomendación puede ser autónoma sin estar vinculada a ningún convenio (OIT, 2009).

#### ***1.1 Proceso de elaboración del Convenio 189 y la Recomendación 201***

Para comprender las etapas que llevaron al proceso de elaboración del Convenio 189 y la Recomendación 201 se diseña un cuadro que proporciona un resumen cronológico de los hitos

clave en el desarrollo de normas internacionales relacionadas con el trabajo doméstico por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Comienza en marzo de 2008 con la iniciación del proceso y abarca eventos como la publicación de informes, la recepción de propuestas de los Estados Miembros, la adopción de conclusiones en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2010 y la finalización de borradores. Finalmente, en junio de 2011 se adoptó el Convenio 189 y la Recomendación 201.

Tabla 1. Elaboración Convenio N°189 y Recomendación N°201

<b>Elaboración Convenio N°189 y Recomendación N°201</b>	
Marzo 2008	El consejo de administración de la OIT da inicio al procedimiento hacia la adopción de una nueva norma internacional sobre trabajo decente para los/as trabajadores/as domésticos/as
Marzo 2009	Se publica el primer informe, elaborado en base a la situación del trabajo doméstico
Agosto 2009	Se reciben las propuestas de los Estados Miembros de la OIT al cuestionario sobre condiciones de trabajo y marco legal del trabajo doméstico
Noviembre 2009	Se publica el segundo informe que recoge las propuestas del cuestionario, que servirán de base a la conferencia Internacional del Trabajo de 2009
Junio 2010	En la Conferencia Internacional del trabajo se realiza el primer debate y se adoptaron conclusiones
Agosto-Nov 2010	Se envía a los Estados Miembro para comentarios del borrador y Recomendación preparado por la oficina en base a las conclusiones (tercer informe)
Marzo 2011	Se envía a los estados miembros el cuarto informe. Se incorporan los comentarios recibidos y lo instrumentado preliminar. Se realiza una nueva versión del Convenio y la Recomendación
Junio 2011	Delegados de la OIT adoptan por una gran mayoría el C. 189 y la R, 201 un conjunto de normas dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo de millones de trabajadoras y trabajadores domésticos de todo el mundo

Fuente: cuadro elaborado a partir de las reglas del juego: Una breve introducción a las normas internacionales (OIT,2009)

En junio de 2011, en su 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se adoptó el convenio 189 y su Recomendación N°201. Este hecho representó la culminación de un movimiento mundial en pos de mejorar la protección de los/as trabajadores/as domésticos/as. Fue la primera vez que la OIT formuló Normas Internacionales del Trabajo destinadas a este grupo específico de trabajadores/as, en su mayoría femenino (Oliveira do Prado, 2012). El autor

afirma que este suceso significó un hito histórico en tanto suponía una oportunidad para hacer del trabajo decente una realidad para los/as trabajadores/as domésticos/as de todo el mundo. El Convenio 189 se inscribe integralmente en la “Agenda de trabajo decente” desarrollada por la OIT desde inicios del siglo XXI. Se trata de un abordaje innovador respecto de las iniciativas clásicas de este organismo internacional, focalizadas en la instauración de “estándares laborales” contenidos en convenios y recomendaciones (Poblete, 2022).

Desde su ratificación hasta el 2021, fueron veinticinco los países que ratificaron el Convenio, entre ellos doce son latinoamericanos. Según Poblete (2021) el interés de los países de América Latina puede atribuirse a la necesidad de regular este sector, como así también al activismo del sindicato de la región.

## ***1.2 Principales aspectos del convenio 189***

Al ratificar un Convenio, el gobierno de un país toma el compromiso formal de aplicar todas las obligaciones que están establecidas en él y periódicamente debe informar a la OIT sobre las medidas adoptadas en este sentido. Para que un Convenio sea ratificado, es necesario que el Ejecutivo envíe al parlamento un proyecto de ley. Una vez aprobado por la Asamblea Legislativa el convenio queda ratificado y el país tiene la obligación de implementarlo (OIT, 2013)

Los/as trabajadores/as domésticos representan un grupo excluido de la protección social, laboral y económica en comparación de cualquier otro grupo de trabajadores. Son objeto de discriminación y violaciones de derechos humanos (Pérez Padrón, 2020). Tanto el Convenio como su Recomendación sientan los principios y las normas laborales mínimas para los/as trabajadores/as domésticos/as y a su vez, reconocen su naturaleza específica y la diversidad de los acuerdos laborales mediante los que se contrata a los/as trabajadores/as domésticos/as en los distintos sistemas jurídicos de los Estados miembros (Grau Pineda, 2019).

Por su parte, Poblete explica que se trata de un modelo innovador sobre la base de los siguientes principios: *“Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva; abolición del trabajo infantil; eliminación del trabajo forzoso; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.”* (2021: 590)

Asimismo, establece que, con el objeto de asegurar estos principios y derechos fundamentales, se instauraron protecciones contra el abuso, el acoso la violencia y la discriminación. Además, el derecho a recibir información sobre términos y condiciones de

contrato de trabajo, la extinción de este, licencia por enfermedad, entre otros que desarrollaremos más adelante.

Otra autora que hace referencia a aspectos importantes del convenio es Pérez Padrón (2020) quien explica que fija condiciones mínimas legales de protección para los/as trabajadores/as domésticos/as y deja a los Estados la posibilidad de expandir la cobertura y la aplicación. Sin embargo, afirma que, aunque todas las Normas Internacionales se entienden de manera aplicable a todos los trabajadores sin excepción, por el carácter “especial” que guarda el trabajo doméstico en la mayoría de las legislaciones y por su vulnerabilidad es que se consideró la implementación de normas específicas para la protección de este sector laboral.

Este convenio comprende distintos tipos de empleadores, por ejemplo, desde aquel empleador que da trabajo a un miembro de su familia, hasta agencias de empleo de trabajadores/as domésticos/as. Asimismo, la aplicación del mismo es Universal, incluye a los/as trabajadores/as domésticos/as de tiempo parcial, como los que trabajan para varios empleadores, trabajadores extranjeros y con independencia residan o no en el lugar. Este Convenio exige a sus Estados miembros la adopción de medidas que garanticen la promoción y protección efectiva de los derechos humanos. Por último, este Convenio señala la importancia de tomar medidas para que los/as trabajadores tengan conocimiento de las relaciones laborales que regirán la relación de trabajo, el cual se debe dar mediante un contrato por escrito, y también prevé la igualdad de trato entre los/as trabajadores/as de domésticos en lo que respecta a jornadas laborales, salario, períodos de descanso entre otros (Pérez Padrón, 2020).

Como parte de las medidas que los Estados miembros deben adoptar, se encuentran: a- el acceso de los/as trabajadores/as domésticos/as a tribunales y otro medio de solución de controversias en las mismas condiciones que cualquier otro trabajador y b- La práctica de medidas como la inspección del trabajo, aplicación de normas y sanciones de acuerdo con las características del trabajo doméstico.

La autora sostiene que el Convenio N°189, una vez ratificado, es un documento jurídico vinculante, y la Recomendación N°201 tiene el carácter de orientadora, con el fin de fortalecer y complementar las disposiciones del Convenio y así adaptarlas a las legislaciones de los Estados, por lo que deben analizarse de forma conjunta. Ambos instrumentos plantean un conjunto de derechos laborales en pos de equipararse con el resto de los/as trabajadores/as.

Recapitulando, durante este apartado hemos visto la diferencia entre un Convenio y una recomendación, luego realizamos un cuadro con los momentos más significativos del proceso de elaboración del Convenio 189 y su Recomendación 201. Finalmente, desarrollamos los

aspectos más importantes del Convenio 189 a partir del trabajo de diferentes autores. Dichos aspectos nos servirán como lineamientos para el desarrollo de los próximos capítulos.

## CAPÍTULO N°2

### Condiciones legislativas previas a la ratificación del Convenio 189, de los países del Cono Sur

En la elaboración de este capítulo, emprenderemos un análisis detallado de la legislación en vigor en cada país seleccionado en el momento previo a la ratificación del Convenio. Reconocemos la relevancia fundamental de este análisis en nuestra investigación, ya que su desarrollo nos brindará los elementos necesarios para llevar a cabo las comparaciones que son inherentes a un enfoque de investigación comparativa.

El cuadro anexo a continuación indica cómo cambió la legislación del trabajo doméstico en países del Cono Sur (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay) después de ratificar el Convenio N° 189 de la OIT. Asimismo, se exponen las legislaciones previas a dicho convenio. Cabe aclarar que, si bien este capítulo alude al momento previo a la ratificación, es necesaria esta diferenciación del momento anterior y posterior pues, en algunos casos, como son los de Uruguay y Brasil estos países no modificaron sus legislaciones luego de la ratificación.

Tabla 2. Cambios en la legislación post ratificación del convenio N°189

País	Legislación antes de ratificar	Fecha de ratificación del convenio	Legislación luego de ratificar
Uruguay	Ley N°18065 sobre trabajo doméstico	30 de abril de 2012	Continúa la misma legislación
Paraguay	Código laboral categoría especial para empleo doméstico 148, 159 y 179	7 de mayo de 2013	Ley N° 5407 del trabajo doméstico ley N° 6338 - que modifica el art, 10 de la Ley N° 5407/15
Argentina	Estatuto de servicio doméstico (1956) Decreto n°326/56	24 de marzo de 2014	Ley N°26.844 trabajo para el personal de casas particulares sancionada el 13 de marzo de 2013

Chile	Código de trabajo chileno art 146 a 152	10 de junio de 2015	Ley N°20786 firma electrónica modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de las y los trabajadores de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos. Año 2014(rige a partir del 01-01-15)  Ley N°21.269, la cual incorpora a las y los trabajadores domésticas al sistema de seguro de desempleo.
Brasil	Enmienda Constitucional N°72 (13 de abril de 2013) Ley Complementaria N°150 (PEC das Domésticas) año 2015	31 enero de 2018	Continúa misma legislación

### **2.1. Uruguay**

En el caso de Uruguay, Palomeque (2019) señala que, a partir del año 2005, con la llegada de la izquierda al gobierno nacional, se implementó un conjunto de normativas y políticas públicas que buscaron mejorar el escenario laboral del trabajo doméstico.

Hasta el año 2006, Uruguay se destacaba como el único Estado miembro del Mercosur que carecía de una normativa legal específicamente destinada a regular el ámbito laboral del servicio doméstico. Impulsado por la imperante necesidad de atenuar las inequidades presentes y con el firme propósito de defender la equidad de trato y las oportunidades laborales en función del género, se procedió a la promulgación de la correspondiente legislación (Batthyány, 2012).

En efecto, el 27 de noviembre de 2006 se materializó la promulgación de la Ley N° 18.065, la cual se erige como instrumento normativo orientado a concretar los derechos laborales inherentes los/as trabajadores/as en el ámbito del servicio doméstico, al mismo tiempo que son extendidos los beneficios referidos a la seguridad social, a dicho colectivo de trabajadores/as. El artículo inicial de esta ley precisa el alcance del servicio doméstico como aquella labor desplegada en un contexto de dependencia laboral, mediante la cual “una persona brinda su labor a uno o más individuos, o a una o varias unidades familiares, con el propósito de proveer cuidado y desempeño de tareas en el ámbito del hogar, las cuales guardan vínculo con este último, sin que tales quehaceres ostenten capacidad de generar ganancia económica directa para quien emplea" (Art 1 ley N°18065,2006). No se incorpora en la categoría de trabajo

doméstico las ocupaciones desempeñadas por porteros, conserjes y personal de mantenimiento de propiedades de carácter habitacional o comercial, tampoco se incluyen en esta categoría a los conductores privados, ni al personal adscrito a funciones de servicio doméstico en contextos rurales (Batthyány, 2012).

El propósito de esta ley radica en asegurar la preservación de los derechos fundamentales de los/as trabajadores/as que se desempeñan en el ámbito doméstico.

A continuación, describimos aquellas dimensiones más relevantes de la Ley 18065/2006:

Tabla 3. Ley 18065/2006

Dimensión	A partir de la promulgación de la ley
Limitación de jornada	Máximo 8 hs diarias o 44 hs semanales
Descanso intermedio (en ambos casos las partes fijarán un acuerdo de inicio y finalización de este)	Trabajadores/as con retiro: media hora diaria y deberá ser paga
	Trabajadores/as sin retiro: mínimo dos horas
Descanso semanal	36 hs interrumpidas incluyendo el domingo con opción a fijar otro día de descanso
Descanso nocturno	Trabajadores/as sin retiro: 9 horas ininterrumpidas, con condiciones higiénicas y de alimentación
Salario y Categorías	Debe ser igual al régimen de la Ley N°10.449
Subsidio de Desempleo	Cobertura prevista en el Decreto-Ley N° 15.180
Indemnización por despido especial	Tendrá derecho a la indemnización especial prevista en el art.17 de la Ley N° 11577
Indemnización por despido	Se rige por normas generales sobre despido
Capacidad para contratar	La edad mínima para desempeñarse como trabajador/a del servicio doméstico se establece en 18 años. Sin perjuicio de ello el instituto del Niño y Adolescente del Uruguay podrá cuando medien razones fundadas, autorizarlo/a partir de los 15 años.
Documentación de trabajo	Los patrones de los trabajadores /as del servicio doméstico deberán extender recibo de sueldo en las condiciones dispuestas en el artículo 10 de la Ley N° 16.244

Cuadro de elaboración propia según ley N°18065

## 2.2 Paraguay

Es relevante considerar que, en este país, previo a la ratificación del Convenio no existía una normativa específica para los/as trabajadores/as domésticos/as; en su lugar, estas disposiciones se encontraban integradas en el marco del Código Laboral. En este sentido, Poblete (2021) plantea que el trabajo doméstico estaba regulado por el código de trabajo (Libro I, Título Tercero, De los contratos especiales del trabajo, Capítulo IV) en lo que respecta a licencia por maternidad y vacaciones pagas. A partir de 1995, se incluye aguinaldo, indemnización por despido injustificado y periodo de descanso por 12 horas. En el 2013, la Ley 4.933 incorporó el régimen provisional de trabajadores independientes.

El ámbito del trabajo doméstico en Paraguay se identifica como una modalidad laboral especial, regulada de manera diferenciada en términos legales. Esta distinción conlleva una menor cobertura de derechos sociales para las empleadas domésticas en comparación con otros grupos laborales. La normativa establece que los individuos que se dedican al trabajo doméstico, sin distinción de género, son aquellos que se encargan habitualmente de labores relacionadas con la limpieza, el apoyo y otras actividades vinculadas al entorno interior de una vivienda privada. Los artículos 148, 159 y 179 del Código Laboral detallan las ocupaciones y funciones que se enmarcan en esta clasificación, entre las que se cuentan conductores, amas de casa, sirvientas, niñeras, personas encargadas de la lavandería y el planchado, cocineras y sus asistentes, jardineros y ayudantes, cuidadores de enfermos, ancianos o personas con discapacidad, mensajeros, así como las y los trabajadores que se dedican a diversas labores del hogar. Además, se comprende a aquellos que desempeñan funciones de servicio doméstico en hogares rurales y en áreas de establecimientos relacionados con la ganadería, agricultura o silvicultura. Asimismo, se incorpora a las mujeres parientes de los trabajadores rurales que cumplen tareas domésticas en las residencias de los propietarios de estancias o en las dependencias de las instalaciones del establecimiento (Bareiro et al., 2005).

A continuación, procederemos a elaborar un cuadro que engloba los artículos pertinentes del Código Laboral, en relación al empleo doméstico:

Tabla 4. Código laboral paraguayo

Dimensión	Código laboral de Paraguay (Capítulo IV). De los trabajadores domésticos
-----------	--

Jornada laboral	Los/as trabajadores domésticos pueden prestar servicios con retiro y sin retiro de la casa. El que trabaja con retiro podrá ser contratado a jornada completa o parcial.
Retribución	Establece un mínimo de distribución para los/as trabajadores/as domésticos/as, no inferior al 40% del salario mínimo de la zona donde prestan servicio
Retribución y beneficios	Presume que la retribución incluye el suministro de alimentos y, en caso de no tener retiro, también la provisión de habitación, a menos que se acuerde lo contrario.
Obligaciones del empleador	Detalla las obligaciones del empleador hacia los/as trabajadores/as domésticos/as, incluyendo trato adecuado, suministro de alimentos, habitación, asistencia médica y oportunidad de educación.
Descansos y vacaciones	Regula el trabajo en días feriados y establece descansos y vacaciones anuales remuneradas para los/as trabajadores/as domésticos/as.
Finalización del contrato	Establece condiciones para la finalización del contrato durante el período de prueba y después de este, con plazos de preaviso o compensación.

Cuadro de elaboración propia en base al capítulo N°4 del Código Laboral de Paraguay.

### ***2.3 Argentina***

El Estatuto del Servicio Doméstico, que estableció pautas regulatorias para las relaciones laborales del personal empleado de casas particulares entre 1956 y 2013 ha sido identificado como un ejemplo de discriminación en el ámbito laboral (Cutuli, 2020). Sancionado durante la dictadura militar de Aramburu, compuesto por el Decreto Ley 326/56 y el Decreto Reglamentario 7.979/56. Este Régimen establecía diferencias entre el servicio doméstico y el resto de los/as trabajadores/as excluyendo a este grupo de la mayoría de los beneficios legales y de la seguridad social (Jaramillo, 2013).

Cutuli, basada en Robert Castel (2010) indica que el concepto de trabajo doméstico en esta coyuntura evolucionó desde una condición de “servidumbre” hacia la configuración de un “estatuto de empleo” establecido sobre dos pilares esenciales: la regulación de las relaciones laborales, a través de la legislación, y la seguridad social vinculada al empleo. De acuerdo con el autor, estos elementos marcaron la transición de la esclavitud a la libertad laboral (Cutuli, 2020).

A continuación, haremos un cuadro descriptivo de aquellas dimensiones relevantes de la legislación con respecto a las y los trabajadoras domésticas:

Tabla 5. Decreto-Ley 356/26

<b>Dimensión</b>	<b>Decreto-Ley 356/26</b>
Regulación de Relaciones Laborales	Se aplican a empleados domésticos y excluyen situaciones laborales de corta duración.
Restricciones de Contratación	Se prohíbe contratar a personas emparentadas con el empleador, así como a aquellas contratadas específicamente para cuidado de enfermos o conducción de vehículos.
Beneficios para Empleados sin Retiro	Incluye un reposo diario nocturno de 9 horas consecutivas, descanso semanal de veinticuatro horas corridas (o medios días), un período continuado de descanso anual, licencia paga por enfermedad y garantiza condiciones de habitación y alimentación adecuadas.
Despido por incumplimiento grave	Permite al empleador despedir al empleado en casos de incumplimiento grave de sus deberes laborales.
Despido por maltrato	El empleado puede considerarse despedido y tener derecho a indemnización en caso de recibir malos tratos o injurias por parte del empleador o su familia.
Indemnización por despido	Establece que en caso de ruptura del contrato por parte del empleador y si el empleado tiene más de un año de servicio continuado deberá recibir una indemnización por despido equivalente a medio mes de sueldo por cada año de servicio o fracción superior a 3 meses.
Sueldo complementario	Reconoce el derecho del empleado a un sueldo complementario por cada año de servicio.
Libreta de trabajo	Establece la obligación de mantener una libreta de trabajo que registre los detalles laborales del empleado.
Fijación de salario mínimo	Este artículo otorga al Poder Ejecutivo la facultad de regular los salarios mínimos para empleados domésticos por zonas geográficas. Se consideran factores económicos, condiciones de vida y modalidades del contrato de trabajo al determinar estos salarios mínimos.

Cuadro de elaboración propia en base a Decreto Ley N°326/56

## ***2.4 Chile***

Para el caso de Chile la normativa previa a la ratificación del Convenio data de 1978 con un plan laboral que incorporaba un “contrato especial de trabajadoras de casa particular”. La misma contaba con protecciones mínimas, sin límite de jornada laboral y un día de descanso semanal con mínimas protecciones, sin límite de jornada y un día libre por semana, fraccionable en dos partes. Posteriormente, en 1990, se aprobó la ley 19010, que estableció un sistema indemnizatorio especial donde el empleador está obligado a aportar el 4.11% de la

remuneración imponible de la trabajadora o trabajador para financiar su indemnización por término de contrato. Luego el capítulo V del Código de trabajo (2002) está dedicado al contrato de trabajadores/as de casas particulares. Cabe aclarar que actualmente el Código de Trabajo convive con la Ley N°20786 que también será desarrollada en el próximo capítulo.

A continuación, se desarrolla un cuadro comparativo del Código de trabajo de los/as trabajadores/as de casas particulares, donde describimos aspectos del Código de trabajo nombrando los artículos específicos que consideramos relevantes, pero también explicamos aquellos que conviven con la nueva legislación.

Tabla 6. Código de trabajo

Dimensión	Normativa
Contrato de Trabajo	Obligación de tener un contrato firmado en dos copias (Ley 20.786, 2014). Especificación de la labor y domicilio (Código del Trabajo, artículos 146 a 152). Registro del contrato en la Inspección del Trabajo (Ley 20.786, 2014).
Jornada Laboral y Descansos	Jornada máxima y distribución de horas (Ley 20.786, 2014- Descanso diario de 12 horas para puertas adentro (Código del Trabajo, artículo 152- Derecho a días festivos y vacaciones (Ley 19.250 de 1993).
Remuneración Mínima	Remuneración mínima no inferior al 100% del ingreso mínimo mensual (Ley 20.279, 2008- Pago en dinero en efectivo, excluyendo alimentos y alojamiento (Ley 20.786, 2014).
Cotizaciones Legales	Cotizaciones de pensión y salud a cargo del trabajador/a Cotizaciones de seguro de invalidez, accidentes y fondo de indemnización a cargo del empleador (Código del Trabajo, artículos 146 a 152).
Indemnización a Todo Evento	Derecho a indemnización financiada por el empleador (Código del Trabajo, artículo 152). - Duración de once años de cotización (Código del Trabajo, artículo 152).
Término del Contrato de Trabajo	Causales de término similares a otros trabajadores/as (Código del Trabajo, artículos 146 a 152- El fallecimiento del jefe de hogar no termina el contrato (Código del Trabajo, artículos 146 a 152).
Uso de Delantal	Prohibición del uso de uniformes en lugares públicos

Cuadro de elaboración propia en base a la ley 20786 y código de trabajo de Chile

## 2.5 Brasil

El trabajo doméstico en Brasil, incluso después del fin de la esclavitud, persistió en condiciones precarias y degradantes, caracterizadas por jornadas extensas, remuneración escasa o nula, falta de derechos y un control significativo ejercido por las familias y el Estado, incluyendo la intervención policial. A lo largo del siglo XX y hasta el siglo XXI, los /as trabajadores/as domésticos/as remunerados/as enfrentaron una situación en la que carecían de reconocimiento laboral equiparable a otras categorías de trabajadores en Brasil. No obstante,

gracias a la indiscutible resistencia de las trabajadoras, en su mayoría conformada por mujeres de ascendencia africana y en condiciones económicas desfavorecidas, se lograron avances graduales en sus condiciones laborales y de vida. Estos esfuerzos culminaron en una igualdad formal obtenida en 2013 con la aprobación de la Enmienda Constitucional (EC) 72/2013 y su reglamentación mediante la Ley Complementaria (LC) 150/2015 (Arantes, 2018).

Resulta importante destacar que Brasil, ratificó el convenio el 31 de enero de 2018 bajo la presidencia de Michel Temer. Monticelli (2020), señala que se trata de una ratificación tardía ya que, en principio, las trabajadoras sindicalizadas y sus apoyadores históricos tenían como objetivo principal modificar la Constitución brasileña en pos de equiparar los derechos laborales en el país.

### **Enmienda Constitucional N° 72**

Esta enmienda de la Constitución Nacional de Brasil (2013), modifica la misma con la finalidad de establecer la igualdad de derechos laborales entre los/as trabajadores domésticos y los demás trabajadores urbanos y rurales.

La CN en su artículo N° 7 indica:

*“IV - salario mínimo, fijado por ley, unificado a nivel nacional, capaz de satisfacer sus necesidades vitales básicas y las de su familia con vivienda, alimentación, educación, salud, esparcimiento, vestimenta, higiene, transporte y seguridad social, con ajustes periódicos que preserven su poder adquisitivo, estando prohibido vincularlos para cualquier propósito;”*

*“VI - irreductibilidad del salario, salvo que se establezca en un convenio o convenio colectivo;” “VII - Salarios garantizados, nunca inferiores al mínimo, para quienes perciben retribución variable;”*

*“VIII - decimotercer salario en base a la remuneración total o al monto de la jubilación;” “X - protección del salario en forma de ley, constituyendo delito con retención intencional;” “XIII - duración del trabajo normal que no exceda de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro horas semanales;” “XV - descanso semanal remunerado, preferiblemente los domingos;”*

*“XVI - remuneración por servicio extraordinario, al menos cincuenta por ciento superior a lo normal;” “XVII - disfrutar de vacaciones anuales pagadas con al menos un tercio más del salario normal;” “XVIII - excedencia para mujeres embarazadas, sin perjuicio de empleo y salario, con una duración de ciento veinte días;” “XIX - licencia de paternidad, en los términos que establezca la ley;*

*“XXI - preaviso proporcional al tiempo de servicio, de al menos treinta días, en los términos de la ley;” “XXII - reducción de riesgos inherentes al trabajo, a través de estándares de salud, higiene y seguridad;” “XXIV - jubilación;”*

*“XXVI - reconocimiento de convenios y convenios colectivos de trabajo;” “XXX - prohibición de diferencia de salario, ejercicio de funciones y criterios de admisión por sexo, edad, color o estado civil;” “XXXI - prohibición de cualquier discriminación con respecto al salario y criterios de admisión del trabajador con discapacidad;” “XXXIII - prohibición del trabajo nocturno, peligroso o insalubre para los menores de dieciocho años y de cualquier trabajo para los menores de dieciséis, excepto como aprendiz, a partir de los catorce años.” (Enmienda Constitucional N° 72 de Brasil, p 1)*

El proceso de garantizar derechos laborales para los/as trabajadores/as remunerados del hogar en Brasil fue el resultado de negociaciones, acuerdos y esfuerzos en los que las activistas de esta categoría desempeñaron un papel fundamental. Durante el mandato presidencial de Lula Da Silva (2003-2010), se crearon políticas públicas y se estableció un ambiente propicio para abordar las demandas relacionadas con el trabajo doméstico remunerado, con la participación activa de secretarías y ministerios. La presión internacional, incluida la intervención de la OIT, también desempeñó un papel significativo. (Fraga, 2016).

La aprobación de la PEC 478/10 (conocida como PEC das Domésticas) fue un hito en este proceso. La diputada Benedita da Silva (PT), relatora de la propuesta, logró su aprobación unánime en la Cámara de Diputados el 21 de noviembre de 2012. Posteriormente, el Senado aprobó la PEC el 26 de marzo de 2013, y fue promulgada el 13 de abril del mismo año. Actualmente, los/as trabajadores remunerados del hogar tienen todos los derechos laborales previstos en la Constitución brasileña, garantizados formalmente. Estos derechos incluyen protección contra despidos injustos, acceso a seguro de desempleo, garantía de salario mínimo, condiciones laborales equitativas, y otros beneficios fundamentales para asegurar un ambiente laboral justo y digno (Fraga, 2016).

### **Ley Complementaria N° 150 Brasil**

La Ley Complementaria N° 150 regula las relaciones laborales entre empleadores y los/as trabajadores/as en el ámbito del trabajo doméstico, en relación con los derechos constitucionales de la Enmienda Constitucional N° 72. La misma establece normas específicas para proteger los derechos y garantías de los/as trabajadores/as domésticos/as, reconociendo sus particularidades y brindando un marco legal que promueve la equidad y el respeto en grupo de trabajadoras y trabajadores.

La legislación aborda cuestiones fundamentales como la jornada laboral, los descansos, las remuneraciones, los derechos de maternidad y paternidad, así como la protección en casos

de despido injustificado. Además, establece pautas para la inclusión de los/as trabajadores/as domésticos/as en el sistema de seguridad social y el fondo de garantía del tiempo de servicio, entre otros aspectos relevantes. A continuación, detallaremos los aspectos clave de dicha Ley:

Tabla 7. Ley Complementaria 150

Dimensión	Contenido de la ley
Prohibición de empleo de menores	Queda estrictamente prohibido emplear a menores de 18 años para trabajos domésticos.
Duración del trabajo	La duración estándar del trabajo no debe exceder las 8 horas por día y 44 horas por semana. En caso de trabajo a tiempo parcial, las horas deben ser proporcionales.
Horas extras	Las horas extras deben ser remuneradas con al menos un 50% más que la tarifa normal.
Descanso y tiempo libre	Los empleados/as tienen derecho a un descanso mínimo de 11 horas entre jornadas laborales y a un día completo de descanso a la semana.
Licencia anual ordinaria	Se otorgan 30 días naturales de vacaciones por año trabajado, con un aumento salarial del 25%. Los períodos de disfrute deben acordarse entre el empleado y el empleador.
Trabajo nocturno	El trabajo nocturno, realizado entre las 22:00 y las 05:00, debe ser compensado con un aumento del 20% sobre el salario.
Despido y preaviso	Se establecen normas para el preaviso en caso de despidos, que varían según la duración del empleo. En algunos casos, puede requerir una indemnización.
Licencia de maternidad	Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a una licencia de maternidad de 120 días, con garantía de empleo al regresar.
Seguridad Social y FGTS	Los/as empleados/as domésticos/as tienen derecho a la afiliación a la Seguridad Social y al depósito mensual en el Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (FGTS).
Negociación colectiva y sindicatos	Se reconoce el derecho de los empleados/as domésticos/as a la negociación colectiva y la formación de sindicatos.

Cuadro de elaboración propia en base a la Ley complementaria 150.

En este capítulo, hemos realizado un análisis detallado de las condiciones legislativas previas a la ratificación del Convenio N° 189 de la OIT en Uruguay, Paraguay, Argentina, Chile y Brasil. A través de diferentes cuadros analizamos las legislaciones donde explicamos las dimensiones más relevantes, lo que nos permitirá el desarrollo del capítulo N°3.

En conclusión, antes de la ratificación del Convenio N° 189 de la OIT, los países del Cono Sur presentan una variedad de legislaciones que otorgan diferentes grados de protección y derechos a los/as trabajadores domésticos. La ratificación del convenio representó un paso

adicional hacia la formalización y reconocimiento de los derechos de este colectivo, pero también planteó desafíos en la implementación y garantía de su cumplimiento. El próximo capítulo abordará precisamente estos aspectos, analizando cómo se implementaron y adaptaron las leyes y regulaciones después de la ratificación del Convenio N° 189 en los países del Cono Sur. Cabe aclarar que los casos de Uruguay y Brasil serán tratados de modo diferencial dado que ambos no poseen cambios en sus legislaciones luego de ratificar el Convenio N°189 porque en el caso de Uruguay la normativa para los/as trabajadores/as domésticos/as fue modificada pocos años antes de la creación del Convenio y la ratificación al convenio y por su parte, Brasil tuvo una ratificación tardía, pero su legislación fue hecha en base a los estándares del Convenio N°189.

### **CAPITULO N°3**

#### **Cambios legislativos a partir de la ratificación del Convenio N° 189**

En este capítulo desarrollaremos los cambios legislativos que experimentaron Argentina, Chile, y Paraguay luego de ratificar el Convenio N° 189. Cada uno de ellos adoptó un enfoque particular en la implementación del Convenio que dieron como resultado significativas transformaciones en sus legislaciones laborales. Analizar estos casos proporciona un marco crítico con el fin de comprender la transición hacia una mayor igualdad dentro del empleo doméstico y dar cuenta de los desafíos y oportunidades que enfrentan estos países en su búsqueda de equidad laboral.

A través de un análisis exhaustivo de los casos elegidos, este apartado propone analizar cómo estas legislaciones han modificado de manera favorable los derechos de los/as trabajadores/as domésticos/as. Como hemos expuesto en el capítulo anterior los casos de Uruguay y Brasil, serán tratados de modo diferencial dado que sus normativas continúan vigente posterior a la ratificación del Convenio N° 189.

#### ***3.1 El caso de Paraguay***

Hasta 2015, el empleo doméstico se caracterizaba por contener condiciones de discriminación en casi todos los aspectos de los derechos laborales: jornadas laborales de hasta 12 horas diarias, salario legal 60% menor al del resto de la fuerza laboral, exclusión del derecho a la jubilación, de pagos extras como bonificaciones y horas extraordinarias, entre otros. Ese año fue aprobada la Ley del Trabajo Doméstico 5407 que equipara la mayoría de esos derechos con los de los demás trabajadores/as, con excepción del derecho a un salario mínimo que subió en 20% pero que quedó lejos aún de la igualdad con las demás ocupaciones. Más adelante, en

2019, se logró la aprobación de la Ley 6388 que reconoció la igualdad en el salario de este sector (Soto Badui, 2022).

Poblete (2021) señala que, en octubre del 2015, entró en vigor la Ley 5.407 “Del trabajo doméstico”, la cual prohíbe el trabajo a menores de 18 años para este sector. La nueva legislación integró a los/as trabajadores/as de casas particulares en la seguridad social incluyendo prestaciones de salud y jubilación (Soto Badui, 2022). Siguiendo el trabajo de Soto (2016), la nueva normativa establece el contrato obligatorio, jornada de trabajo de 8 horas, pagos de horas extras por norma general, estabilidad y protección gremial, la cual se remite a las normas del código laboral.

En la actualidad Paraguay es el país con mayor porcentaje de trabajadoras domésticas entre la Población económicamente activa ocupada de mujeres, y además se trata de un país desde donde migran mujeres que se ocupan en el trabajo doméstico de regiones limítrofes como lo es la nuestra (Soto Badui, 2022).

El proceso de regulación de empleo doméstico para las trabajadoras domésticas de Paraguay llevó más de una década, y las organizaciones de trabajadoras domésticas tuvieron un rol fundamental.

Las tres organizaciones existentes: Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Paraguay Legítimo (SINTRADOP-L), el Sindicato de Trabajadoras del Servicio Doméstico del Paraguay (SINTRADESPY) y el Sindicato de Trabajadoras<sup>1</sup> Domésticas y Afines de Itapúa (SINTRADI) lograron una articulación permanente en la lucha para la obtención de la igualdad de derechos. Las mismas han actuado en un frente común tanto ante la sociedad, como ante los organismos de cooperación y las entidades del Estado. Esta unión fue fundamental para los cambios en las normativas (Soto Badui, 2022).

Para finalizar anexamos un cuadro resumiendo los artículos más relevantes de la Ley 5407.

Tabla 8. Artículos relevantes de la ley 5407

---

<sup>1</sup> En todos los casos la autora usa el femenino para trabajadoras y trabajadores domésticos.

Dimensión	Según normativa
Prohibición del trabajo infantil	Establece que el contrato de trabajo doméstico puede ser celebrado por personas de 18 años o más, y entre 16 y 18 años de edad, con regulaciones adicionales de acuerdo al Código de la Niñez y la Adolescencia.
Tipo de contratación	Establece que el contrato se presume indefinido y puede convenirse el pago por hora, día, semana o mes, prohibiendo la contratación a destajo o por obra. También permite acordar la modalidad de trabajo con o sin retiro.
Salario mínimo	Establece que el salario mínimo legal para el trabajo doméstico no debe ser inferior al 60% del salario mínimo legal para otras ocupaciones.
Plazos y contratos	Regula los plazos y prescripción de acciones derivadas del contrato, especificando cuándo se interrumpe la prescripción, como al presentar una queja o demanda.
Regulación de contrato	Regula el funcionamiento de agencias de empleo privadas que contratan trabajadores/as domésticos, detallando sus obligaciones y sanciones en caso de abusos o fraudes.
Libertad Sindical	Garantiza la libertad de asociación sindical en el sector doméstico y promueve la formación de organizaciones de trabajadores/as y empleadores.
Fiscalización	Establece que la Autoridad Administrativa del Trabajo debe reglamentar la ley en un plazo de 180 días, involucrando a organizaciones representativas de trabajadores/as domésticos.

Cuadro de elaboración propia según Ley N°5.407

### 3.2 El caso argentino

Luego de la aprobación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se intensificó el debate para un cambio en la Normativa Argentina con respecto al trabajo doméstico. La presión de algunos sindicatos, varias organizaciones de la Sociedad Civil - incluidas algunas de mujeres migrantes- y de la comunidad académicas y el convenio 189 por su presión internacional, fueron fundamentales para la promulgación de la Ley 28644/13 denominada Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de casas particulares. Mediante el decreto 467/14, reglamentó dicha normativa y ratificó el Convenio internacional (Jaramillo,2013).

La Ley 26.844, en comparación con el enfoque más limitado y discriminatorio del Decreto-Ley 326/56 que regía con anterioridad, buscó transformar y mejorar considerablemente las condiciones laborales de los/as trabajadores/as domésticos/as, otorgando derechos y protecciones que antes no estaban garantizados.

La aprobación de esta Ley marcó el cambio en la denominación de los/as trabajadores/as domésticos/as, a partir de llamarlos “trabajadores de casas particulares”, como respuesta al pedido de las trabajadoras organizadas. Asimismo, tipologiza los/as trabajadores/as existentes

de acuerdo a si trabajan con o sin retiro, el tipo de actividad realizada y la cantidad de empleadores. Esta legislación elimina el mínimo de horas que debía cumplir el trabajador/as para ser incluido en el régimen de Trabajo de Casas particulares. Adicionalmente, regula horas extras, aguinaldo, vacaciones pagas, licencia por enfermedad, paternidad, maternidad, matrimonio entre otros (Cebollada, 2016). En 2013, la Ley N°26844 constituye un avance significativo en el marco del Convenio N°189 de la OIT. La nueva normativa fue complementada por medidas de simplificación registral e incentivos contributivos, para promover la formalización de las trabajadoras domésticas (Messina, 2016). En materia de conciliación se sustituye el Consejo de Trabajo Doméstico de la ley anterior por un Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Con respecto al salario la nueva legislación incorpora la creación de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTP) con el fin de fijar un salario mínimo, normas de seguridad e higiene del trabajo, capacitación y difusión normativa. Dicha Comisión se encuentra integrada por representantes de los empleados, empleadores y del gobierno (Cebollada, 2016).

Tabla 9. Ley 26.844:

Aspecto	Según normativa
Contexto Histórico	Promulgada en 2013 como respuesta a la necesidad de reconocer y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores/as domésticos, en su mayoría mujeres.
Jornada Laboral	Impuso límites a la jornada laboral y estableció pautas para las horas de trabajo. Reconoció el derecho al pago de horas extras.
Salario Mínimo	Reconoció el derecho a un salario mínimo y fomenta la negociación colectiva.
Descansos y Beneficios	Estableció períodos de descanso anual y licencia por enfermedad con compensación. Protegió a los trabajadores/as en caso de enfermedad y accidentes laborales.
Protección social	Extendió la cobertura de seguridad social y otorgó derechos en caso de despidos
Enfoque de género	Abordó cuestiones de género, promoviendo la igualdad y respeto en el empleo

Cuadro de elaboración propia en base a la Ley N° 26844

### 3.3 El caso de Chile

La Ley número 20.786, “*Modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular*” aprobada en el año 2014 y puesta en vigor en 2015, introdujo modificaciones que afectan diversos aspectos de los contratos laborales, la duración de la jornada de trabajo y los períodos de descanso, entre otros. Esta

legislación establece la obligación de registrar los acuerdos contractuales ante la Dirección del Trabajo. Además, iguala las horas laborales para las trabajadoras con retiro y establece un tiempo de descanso semanal más prolongado para aquellas trabajadoras sin retiro. Sin embargo, en el caso de estas últimas, no se define una extensión específica para la jornada laboral, solamente se estipula un lapso mínimo de descanso de doce horas (OIT, 2021).

Cabe aclarar que se toma la presente legislación para el análisis de este apartado, ya que la misma fue creada luego de que entrara en vigor el Convenio N°189. A continuación, anexamos un cuadro descriptivo de la Ley en cuestión:

Tabla 10. Ley 20.786

Objetivo
Modificar aspectos relacionados con los trabajadores /as de casa particular y prohibir la exigencia de uniformes en lugares públicos.
Contenido
- Modifica el Código del Trabajo, introduciendo cambios en el Libro I.
- Elimina la mención a "los de casa particular" en el artículo 54.
- Introduce nuevos artículos (146 bis y 146 ter) relacionados con el contrato de trabajadores /as de casa particular.
- Establece reglas para la jornada laboral, descansos y condiciones de empleo de los trabajadores/as de casa particular.
- Prohíbe condicionar la contratación o permanencia en el empleo al uso de uniformes en lugares públicos.
Artículo 146
Regula la forma de contratación y la duración de la jornada laboral de los trabajadores/as de casa particular.
- Debe indicar el tipo de labor y el domicilio donde se prestarán los servicios.
- Debe especificar la obligación de asistencia a personas que requieran atención o cuidados especiales.
Artículo 146 bis
Modifica el contrato de trabajo de los trabajadores/as de casa particular.
- Obliga a entregar una copia del contrato de trabajo firmado al trabajador.
- Requiere registrar el contrato en la Inspección del Trabajo en un plazo de 15 días.
- La Inspección del Trabajo mantiene la reserva de la identidad de las partes y el domicilio.
- Detalla el procedimiento en caso de requerimiento por parte de un inspector del trabajo.

Cuadro de elaboración propia en base a la Ley N°20.786

Posteriormente, en el año 2020, se promulgó la Ley número 21.269 “*incorpora a los trabajadores de casa particular al seguro de desempleo de la Ley N° 19.728*”, que incorporó a los/as trabajadores/as domésticos/as al sistema de seguro de desempleo. Adicionalmente, es menester aclarar que esta ley convive con el Código de Trabajo de Chile.

Esta Ley trata de un avance significativo para los/as trabajadores de casa particular. La misma establece un seguro de desempleo para este grupo de trabajadores. De igual manera,

elimina restricciones del sistema de seguridad social. Por otra parte, instauro un marco financiero específico de 3.0% de las remuneraciones imponibles por parte del empleador, sin tener en cuenta la duración del contrato. De esta manera, la ley refleja un avance en igualdad de derechos laborales para este grupo de trabajadores/as.

### **3.4 Síntesis**

A partir del análisis de casos, es posible concluir que:

- Paraguay fue uno de los países en donde la ratificación del Convenio N° 189 trajo consigo cambios sustanciales para los/as trabajadores/as domésticos/as a partir de la sanción de la Ley 5.407. Entre las transformaciones que introdujo la normativa, se prohibió el trabajo a menores de 18 años y se amplió la seguridad social para las trabajadoras domésticas. Dichas reformas establecieron contratos obligatorios, jornadas laborales de 8 horas y regulaciones de horas extras, lo que representó un cambio significativo en la igualdad de derechos laborales. Las organizaciones de trabajadoras domésticas desempeñaron un papel crucial en este proceso, demostrando el poder de la movilización social en la conquista de derechos laborales.

- En el caso de nuestro país, la Ley 26.844 marcó un antes y un después al reconocer plenamente los/as trabajadores/as de casas particulares equiparando sus derechos con el resto de los/as trabajadores/as. La nueva normativa establece regulaciones sobre la jornada laboral, el salario mínimo, las horas extras, los descansos y la protección social. Asimismo, la creación de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares complementa estos cambios al establecer un salario mínimo y normas de seguridad e higiene en el trabajo. Por último, el rol de las organizaciones de trabajadoras fue fundamental en la promoción de estas conquistas y en la definición misma del sector que, a partir de entonces, se reconoce como “trabajo de casas particulares”.

- En el caso de Chile La Ley N° 20.786 introdujo normas que abordan aspectos importantes de los contratos laborales en este sector. Aunque no especificó una ampliación específica de la jornada laboral, estableció un lapso mínimo de descanso de doce horas para trabajadoras sin retiro. En 2020, la Ley N° 21.269 incorporó a los/as trabajadores/as de casas particulares al seguro de desempleo, para garantizar la igualdad de derechos laborales.

En resumen, cada país ha abordado los cambios legislativos en el empleo doméstico de manera única, adaptándose a sus propios contextos y desafíos. Estos cambios legislativos reflejan un compromiso con la equidad de género y la eliminación de la discriminación laboral de larga data en este sector, y destacan la importancia de la movilización social y el papel de los sindicatos en la promoción de los derechos laborales en América Latina.

## **CAPÍTULO N°4**

### **Impacto luego de la ratificación del Convenio N° 189 en las dimensiones de: jornada laboral, salario mínimo y protección a la maternidad**

En el presente capítulo nos dedicaremos a exponer el impacto de las legislaciones en cada país con respecto a la *ratificación* del Convenio 189. Para ello, explicaremos las dimensiones elegidas (jornada laboral, salario mínimo y protección a la maternidad) para comparar el impacto a partir de cuadros. Como hemos visto, Argentina, Chile y Paraguay cambiaron sus legislaciones luego de ratificar el convenio y Brasil y Uruguay continuaron con las mismas legislaciones. En el caso de Brasil, aunque la ratificación tuvo lugar en 2018, la adopción<sup>2</sup> del Convenio 189 es con anterioridad en el año 2011. Por ello, la Enmienda 72 del año 2013 y su reglamentación mediante la Ley Complementaria 150/2015 fueron creadas en base a los estándares de dicho Convenio. En este sentido, este país será trabajado de igual manera que Argentina, Chile y Paraguay. Sin embargo, Uruguay se distingue como el único país que contaba con una regulación previa mediante la Ley 18065 de 2006, que no fue modificada al ratificar el Convenio N° 189. Por consiguiente, se abordará el caso haciendo énfasis en responder si su normativa actual es coincidente con los derechos establecidos en el Convenio N° 189.

#### ***4.1 Jornada Laboral***

En el pasado, el tiempo de los/as trabajadores/as domésticos estaba casi exclusivamente al servicio de quienes las contrataban (OIT, 2021). Una característica fundamental del sector eran las jornadas laborales sin límites. La mayoría de las legislaciones anteriores de los países -y las que no fueron modificadas- siguen con estas disposiciones: establecen tiempos de descanso de entre 9 a 12 horas, lo que suponía jornadas laborales mucho más largas que las 8

---

<sup>2</sup>El 16 de junio de 2011 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).

horas establecidas para el resto de las y los trabajadores. Asimismo, no se garantizaban descansos semanales (Soto Badiu, 2022). Al respecto el Art N° 10 del Convenio N°189 dispone:

*1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico. 2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas. 3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.*

Actualmente, muchos países de América Latina establecen una jornada laboral para las y los trabajadores domésticos, similar a la jornada ordinaria del resto de trabajadores/as (OIT, 2021). A continuación, anexamos un cuadro a modo de síntesis del tipo de jornada vigente en cada país para el sector de las y los trabajadores domésticos:

Tabla 11. Síntesis comparativa del tipo de jornada.

País	Tipo de jornada
Uruguay	- Límite de jornada laboral de 8 hs diarias o 44 hs semanales, descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas, incluyendo el día domingo.
	- <i>Con retiro</i> : descanso intermedio de media hora.
	- <i>Sin retiro</i> : descanso intermedio de un mínimo de 2 hs. Derecho a un descanso mínimo nocturno de 9 hs ininterrumpidas.
Paraguay	- <i>Trabajo diurno</i> : de 8 hs diarias y 48 hs semanales.
	- <i>Trabajo nocturno</i> : de 7 hs diarias y 42 hs semanales.
	- <i>Con retiro</i> : descanso intermedio de 1 hora.
	- <i>Sin retiro</i> : descanso intermedio de 2 hs y de un mínimo de 24 hs semanales.
Argentina	-La jornada no puede exceder las 8 hs diarias y las 48 hs semanales. -Descanso semanal de 35 hs semanales
Chile	- <i>Con retiro</i> : jornada 45 horas semanales con un máximo de 6 días. En ningún caso se podrá exceder las 12 horas diarias. Descanso los domingos y los días festivos.
	- <i>Sin retiro</i> : la jornada no está sujeta a un horario, sino que está sujeta por la naturaleza de las labores. Derecho absoluto de descanso no inferior a 12 horas. El trabajador/a tendrá derecho a un día completo de descanso a la semana. Para este grupo la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) <sup>3</sup> solicitó adoptar medidas para subsanar esta situación.

<sup>3</sup> La CEACR es una comisión permanente de la Conferencia Internacional del Trabajo, compuesta por delegados de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores. Recibe y analiza el informe anual de la Comisión de Expertos. En muchos casos la Comisión de la Conferencia llega a conclusiones recomendándole a los gobiernos que adopten medidas específicas para solucionar un problema, que inviten misiones de la OIT o que soliciten

Brasil	- Jornada de 8 hs diarias y 44 hs semanales. descanso mínimo de 11 hs entre jornadas laborales
	- Un día completo de descanso semanal

Cuadro de elaboración propia en base a las legislaciones de Chile Ley N° 20786, Uruguay Ley N°18065, Paraguay Ley N° 5407, Brasil Ley Complementaria N° 150, Argentina Ley N° 26844.

Otra de las dimensiones elegidas para evaluar el impacto de la ratificación del Convenio 189 en países del Cono Sur es el *Salario Mínimo*. El cual será desarrollado a continuación.

#### **4.2 Salario Mínimo**

En relación con el salario mínimo, el Convenio N° 189 de la OIT insta a los estados a asegurar que los/as trabajadores/as dispongan de un salario mínimo y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo (Gontero y Velázquez Pinto, 2023).

La OIT indica: *El salario mínimo se ha definido como la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que éstos hayan efectuado durante un periodo determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual.* (OIT 2014:01)

Los artículos 11 y 12 de Convenio 189 de la OIT establecen:

##### **“Artículo 11**

*Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.*

##### **Artículo 12**

*1. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado. 2. En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.*

---

asistencia técnica. La discusión y las conclusiones de las situaciones examinadas por la Comisión de la Conferencia se publican en el Informe de la Comisión. Las situaciones más preocupantes se destacan en párrafos especiales del Informe General de la Comisión.

Esto se refleja en las normativas que regulan la relación laboral de los/as trabajadores/as domésticos/as en los países del Cono Sur:

Tabla 12. Síntesis salario mínimo

País	Salario mínimo
Uruguay	Se encuentra fijada por la ley 10449. El salario mínimo debe ser igual al del resto de los/as trabajadores/as
Paraguay	La Ley 6338 indica que este grupo se beneficiará del régimen del salario mínimo y legal
Argentina	El salario mínimo es fijado por la Comisión Nacional de Trabajo de Casas Particulares. Desde 2013 ha sido casi idéntico al SMVM
Chile	Igual al del resto de los/as trabajadores/as fijados por la ley 20279. Para los trabajadores/as sin retiro no considera la sobrecarga horaria.
Brasil	El salario debe ser igual o superior al salario mínimo vigente

Cuadro de elaboración propia en base a la Comisión Nacional de Trabajo de Casas Particulares de Argentina; Ley 6338 de Paraguay; Art 7 de Enmienda Constitucional 72 de Brasil; Ley 10449 de Uruguay; Ley 20279 de Chile.

Por último, desarrollaremos la Protección a la Maternidad.

#### 4.3 Protección a la Maternidad.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), *La seguridad social<sup>4</sup> es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia* (OIT 2022:01)

El informe de OIT “El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio núm. 189” del año 2021 indica que el acceso a la Seguridad Social es un ámbito crítico para el trabajo doméstico remunerado. Son pocas las trabajadoras domésticas que se les garantiza estos derechos. Al respecto, el Art N° 14 del Convenio N° 189 de la OIT indica; que los Estados deberán “adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los/as trabajadores/as domésticos/as disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los/as trabajadores/as en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad”. Asimismo, continúa:

<sup>4</sup> La seguridad social ha sido considerada como un derecho humano básico en la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), y en su Recomendación sobre la Seguridad de los medios de vida, 1944 (Núm. 67). Este derecho está confirmado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, y en el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.

*En América Latina y el Caribe, el 97,1 por ciento de las trabajadoras domésticas están cubiertas por al menos una rama de la seguridad social. No obstante, tan solo el 9,8 por ciento cuenta con la cobertura de todos los beneficios (OIT 2021). Entre los países que brindan cobertura de la seguridad social a las trabajadoras domésticas, esta protección incluye en la mayoría de los casos asistencia médica, licencia de maternidad y licencia de enfermedad. En menor medida comprende el derecho a la pensión o los accidentes por trabajo y en escasas ocasiones las prestaciones de desempleo (OIT 2021:27).*

En este apartado, sólo desarrollaremos de la rama de la Seguridad Social: “la Protección a la Maternidad.”

A continuación, anexamos un cuadro a modo de síntesis sobre cómo ha sido regulado por las legislaciones analizadas:

Tabla 13. Síntesis Licencia por maternidad

País	Licencia por maternidad
Uruguay	Reconocida en igualdad de condiciones de duración y prestaciones monetarias: 6 semanas antes y 8 después del parto. Prestación monetaria del salario mensual o diario promedio. Art. 3, Reglamentación de la Ley N° 18.065 sobre regulación del trabajo doméstico y Arts. 2 y 6, Ley N° 19.161
Paraguay	Reconocida en igualdad de condiciones de duración y prestaciones monetarias: 18 semanas. 100 % del salario. Arts. 11 y 12, Ley N° 5508 y Art. 18, Ley N° 5407
Argentina	90 días de licencia (45 días de licencias anteriores al parto y 45 días posteriores) y retribución monetaria durante ese periodo, financiada por la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) <sup>5</sup> . Remuneración equivalente al salario habitual.
Chile	Reconocida en igualdad de condiciones de duración y prestaciones monetarias: 6 semanas antes del parto y 12 después. Art. 195, Código del Trabajo
Brasil	Reconocida en igualdad de condiciones de duración y prestaciones monetarias: 120 días. Salario completo (salario promedio de los 6 últimos meses).

Cuadro de elaboración propia en base legislaciones Ley 19061, Ley 5508, Ley 26844, Cod trabajo Art.195 Chile Ley Complementaria 150

La protección por maternidad de empleadas domésticas en los países trabajados iguala al resto de los/as trabajadores/as de los respectivos países. La Ley para empleadas de casas particulares N° 26844 de Argentina y La ley Complementaria 150 de Brasil son las únicas que establecen artículos específicos para protección por maternidad. El resto de los países utilizan

<sup>5</sup> La Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) tiene a su cargo la administración de las prestaciones y los servicios nacionales de la Seguridad Social en la República Argentina. Es un organismo descentralizado creado en el año 1991 (Decreto N° 2.741), que desarrolla sus funciones en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Es obligación de la ANSES ejecutar las políticas adoptadas por el Estado Nacional en materia de seguridad social.

las normativas fijadas para el resto de los/as trabajadores/as. En este sentido, podemos afirmar que todos los países que han ratificado el Convenio han tenido cambios significativos en pos de igualar y mejorar la protección a la maternidad. Uruguay también establece igualdad en protección por maternidad con el resto de los trabajadores/as.

#### **4.4 Síntesis**

En el presente capítulo hemos explorado las legislaciones vigentes de empleo doméstico en Uruguay, Paraguay, Argentina, Chile y Brasil. Como explicamos en capítulos anteriores, Paraguay, Argentina y Chile han cambiado sus respectivas legislaciones luego de la ratificación del Convenio mientras que Brasil y Uruguay continúan con las mismas normativas. Para realizar un trabajo comparativo sobre el impacto de la ratificación en las normativas locales, elegimos tres dimensiones que nos resultaron relevantes. Ellas son: Jornada Laboral, Salario mínimo, y Protección a la maternidad.

En lo que respecta a jornada laboral, históricamente este grupo de trabajadores/as enfrentaron jornadas de trabajo extensas sin límites claros entre las horas de reposo y trabajo y, en muchos casos, carecían de descansos semanales. Con las legislaciones vigentes de los países elegidos podemos notar cómo han avanzado hacia la equiparación de la jornada laboral de los/as trabajadores/as domésticos/as con la de los otros sectores. Este cambio expresa un paso fundamental hacia la garantía de condiciones laborales más justas y equitativas para este colectivo.

En relación con el Salario Mínimo, las reformas han contribuido a una mejora significativa en las remuneraciones de este sector. Los salarios de los/as trabajadores/as de los países elegidos, según sus legislaciones vigentes, no pueden ser menores a los salarios mínimos establecidos en las normativas de sus respectivos países. La ley debe garantizar el piso mínimo o superior con el resto de las y los trabajadores.

En lo que concierne a Protección a la Maternidad, se ha observado un progreso considerable en la mayoría de los países. No obstante, existe variabilidad significativa en la extensión de la protección a la maternidad. Los casos de Argentina y Brasil poseen en sus regulaciones específicas de empleo doméstico artículos precisos que refieren a protección por maternidad. Los casos de Uruguay, Chile y Paraguay se rigen por las legislaciones previstas para el resto de los/as trabajadores/as.

En términos generales los cinco países han avanzado en la igualación de la jornada laboral, el salario mínimo y la protección por maternidad con el resto de los/as trabajadores/as

de sus respectivos países. Podemos decir que la ratificación al Convenio 189 ha sido un paso fundamental para las conquistas de derechos de este grupo de trabajadores/as. Aun así, vale indicar que dichas conquistas sólo se encuentran establecidas para los/as trabajadores/as registrados/as. En el siguiente apartado veremos el grado de registro de cada país, con el fin de responder si efectivamente la ratificación del Convenio ha traído cambios significativos.

## **CAPÍTULO N°5**

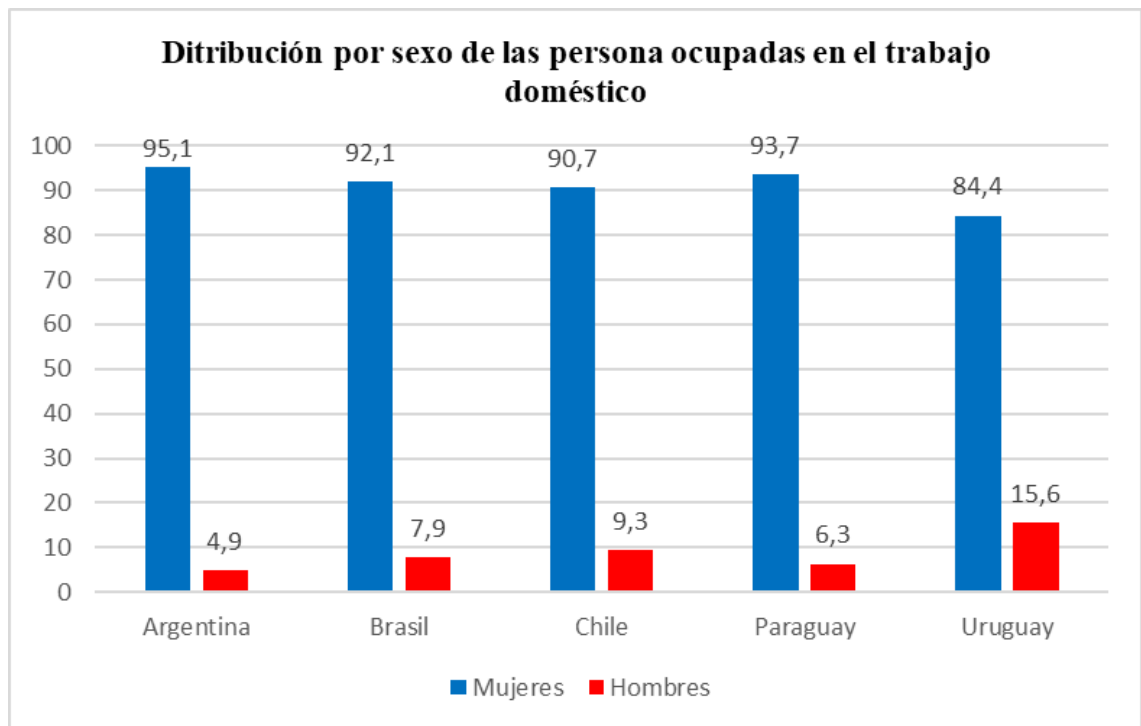
### **Cobertura real y distribución por género**

El presente capítulo propone responder si la ratificación del Convenio 189 de los países del Cono Sur introdujo cambios reales para la formalización del Trabajo Decente para los/as trabajadores/as domésticos/as, y asimismo identificar el porcentaje por género de las personas ocupadas en el trabajo doméstico. Tanto la distribución de género como el grado de formalidad son elementos centrales para analizar los cambios de la normativa. A continuación, desarrollaremos cada uno de ellos:

#### ***5.1 Distribución por género de las personas ocupadas en el Trabajo doméstico.***

En el presente apartado nos propondremos desarrollar a partir de diferentes gráficos la situación actual en términos reales de los/as trabajadores/as domésticos/as. Comenzaremos con el porcentaje de trabajadores/as por país en el año 2021.

Gráfico 1- Porcentaje de trabajadores/as domésticos/as según sexo año 2021



Fuente: elaboración propia en base a informe de la OIT: “El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a 10 años del Convenio núm. 189”.

Como podemos observar en el gráfico N°1 en términos de porcentajes, el trabajo doméstico es altamente feminizado. En Argentina, Brasil, Chile y Paraguay las mujeres se ubican por encima del 90 % y la ocupación de los hombres no llega al 10%. En el caso de Uruguay es apenas menor para las mujeres llegando a un 84,4% y para el caso de los hombres un 15,6%. En este sentido, la OIT (2021) indica: “Además de ser una ocupación altamente feminizada, el trabajo doméstico también es una importante fuente de empleo para las mujeres. En 2019, una de cada nueve mujeres ocupadas (el 11,3 por ciento) es trabajadora doméstica” (p. 5).

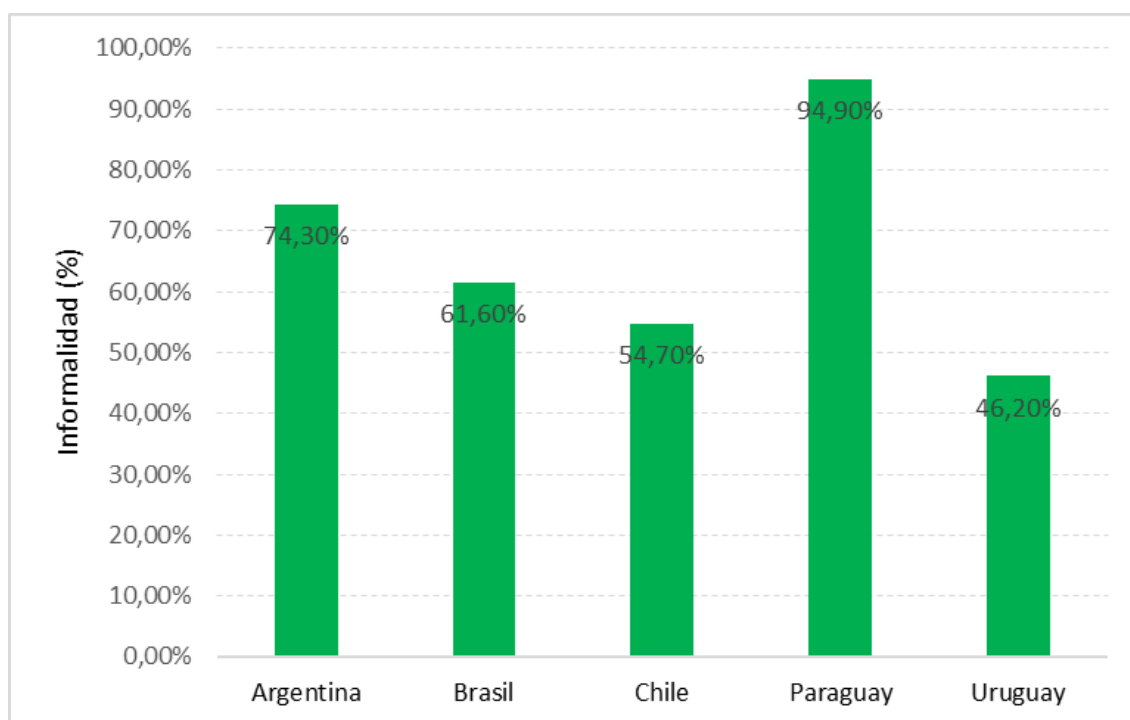
Al ser una tarea altamente feminizada el trabajo doméstico pone en una situación de desigualdad a las mujeres. Esto se debe a que el trabajo doméstico remunerado ha sido tradicionalmente realizado por mujeres de bajos recursos y grupos sociales más desfavorecidos. Las condiciones de trabajo son inferiores a las de otras ocupaciones y solo en los últimos años se han modificado los marcos legales discriminatorios que prácticamente no les otorgaban derechos laborales. Asimismo, los estereotipos de género, los prejuicios respecto al trabajo de cuidado como uno que no requiere de conocimientos técnicos dado que se desarrolla a través de cualidades y habilidades “naturales” ha contribuido a la desvalorización, calidad de empleo bajo, condiciones laborales precarias y un déficit de trabajo decente de este sector (Valenzuela et al., 2020).

## 5.2 Informalidad

La proporción de trabajadores y trabajadoras registrados es central en la presente investigación. El objetivo general de este trabajo trata de “Analizar los cambios en materia legislativa respecto al trabajo doméstico que se produjeron en países del Cono Sur”, sin embargo, las modificaciones que hemos venido desarrollando sólo tienen impacto entre los/as trabajadores/as registrados/as.

En el siguiente gráfico se muestra el porcentaje de los/as trabajadores/as domésticos/as en situación de informalidad a partir de informes estadísticos de 2019 (OIT,2021).

Gráfico N°2. Porcentaje de trabajadoras en situación de informalidad



Fuente: elaboración propia en base a informe de la OIT: “El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a 10 años del Convenio núm. 189”. Según informes estadísticos del año 2019.

En el presente gráfico podemos observar el alto porcentaje de informalidad en el empleo doméstico. El país más afectado es Paraguay con un 94,90% de informalidad, seguido de Argentina con un 74,30 %, Brasil presenta un 61,60% de trabajadoras/as informales, Chile enfrenta un 54,70 de informalidad y, por último, Uruguay, posee un 46,20 % en situación de informalidad.

La alta situación de informalidad nos indica que a pesar de la ratificación de los países al Convenio 189, la misma no es suficiente y la mayoría sigue sometida a las condiciones establecidas de manera asimétrica por los empleadores. El camino al trabajo decente debe empezar por crear mecanismos y políticas para la formalización de este colectivo. Por ejemplo, Argentina posee el Programa Registradas<sup>6</sup> con el fin de incentivar el registro de este sector.

Los cambios normativos que se introdujeron en los cinco países y que hemos desarrollado a lo largo de nuestra investigación sólo “benefician” al bajo porcentaje de los/as trabajadores/as domésticos/as registrados/as. Sin embargo, puede pensarse que estos cambios formales pueden repercutir de alguna manera en la percepción de los derechos que tienen los/as trabajadores/as del sector. No obstante, esto requiere otra investigación.

En síntesis, la feminización de este sector es consecuencia de la naturalización de los trabajos domésticos como femeninos. Esta persistencia se ve reflejada en nuestro análisis dando como resultado un alto porcentaje de trabajadores y trabajadoras domésticas que supera el 90% en Argentina, Brasil, Chile y Paraguay. Por otra parte, los cambios normativos se realizan en contextos donde la informalidad persiste de manera significativa alcanzando cifras alarmantes como el 94,90% en Paraguay. En este escenario, subyace la necesidad urgente de implementar estrategias para formalizar este sector y avanzar hacia un trabajo decente.

## **Conclusiones**

A partir del desarrollo de nuestro TIF podemos dar respuesta a nuestro interrogante: ¿Logró la Ratificación del Convenio 189 de la OIT cambios significativos de los trabajadores/as domésticos/as?

En el caso de Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay se pudo establecer que no todos los países contaban con una reglamentación para los trabajadores/as domésticos/as y cuando existía no los igualaban con el resto de los/as trabajadores/as. Uruguay y Brasil son los únicos países que contaban con una legislación actualizada. En el caso de Uruguay contaba con la Ley 18.065 de 2006 que equiparó su regulación con la del resto de los/as trabajadores y Brasil contaba con la Enmienda Constitucional N°72 y su reglamentación mediante la Ley complementaria N°150.

---

<sup>6</sup> El programa REGISTRADAS consiste en la transferencia de un porcentaje del salario durante 6 u 8 meses, según corresponda, a las nuevas trabajadoras registradas. Con el objetivo de reducir la informalidad, garantizar la permanencia en un empleo registrado y promover la bancarización. El beneficio será aplicable para el alta de una sola relación laboral por cada parte empleadora. A su vez, cada empleada de casas particulares podrá estar registrada en este programa una sola vez.

La adopción del Convenio 189 de la OIT ha propiciado la realización de reformas y el desarrollo de marcos regulatorios en pos de garantizar el Trabajo Decente para los/as trabajadores/as domésticos/as (OIT,2021). Este convenio reconoce entre otros derechos el derecho a jornada laboral, salario mínimo, acceso a protección social y limitación de jornada laboral. Argentina, Chile y Paraguay fueron los países que tuvieron cambios en sus legislaciones luego de ratificar el Convenio. No obstante, Brasil ratificó en el año 2018, pero su legislación se promulgó en 2013 posterior a la adopción del Convenio en 2011, por lo que se observó que su nueva normativa cumplía con los estándares del Convenio 189. En estos países la ratificación del Convenio representó un paso adicional hacia la formalización y reconocimiento de los derechos laborales, pero también planteó desafíos en la implementación y garantía de su cumplimiento.

Para ver el impacto del Convenio en los países de Argentina, Brasil, Chile Paraguay y Uruguay, fueron utilizadas las dimensiones de jornada laboral, salario mínimo y protección a la maternidad. Como resultado, pudimos observar que para la jornada laboral se avanzó hacia la equiparación laboral del resto de los/as trabajadores/as, con excepción de los trabajadores/as domésticos/as sin retiro de Chile donde el CEACR adoptó medidas para subsanar esta situación. En lo que concierne a la jornada laboral, se pudo ver en las respectivas legislaciones una mejora significativa de las remuneraciones de este sector. Los salarios no pueden ser menores a los salarios mínimos establecidos en sus respectivos países. La ley debe garantizar el piso mínimo o superior con el resto de los/as trabajadores/as. Finalmente, en la Protección a la Maternidad se observó un progreso considerable en la mayoría de los países igualando la normativa con el resto de los/as trabajadores/as. Los casos de Argentina y Brasil poseen artículos específicos que reglamentan esta dimensión y el resto de los países utilizan normativas fijadas para el resto de los/as trabajadores/as. En resumen, todos los países han igualado las dimensiones elegidas con el resto de los/as trabajadores/as. Por lo que, afirmamos que la Ratificación al Convenio trajo cambios reales al sector de trabajadores/as domésticos/as **siempre que los mismos se encuentren registrados lo que, como se desarrolló en el capítulo 5, sigue siendo la realidad de la minoría del sector.**

En primera instancia, se trata de un trabajo altamente feminizado. En todos los países la proporción de mujeres se ubica por encima del 90%. Adicionalmente, la informalidad continúa siendo mayoritaria, especialmente en el caso de Paraguay donde supera al 94,90% de los/as trabajadores/as.

Por lo tanto, los hallazgos del TIF señalan la relevancia de acompañar los avances legislativos con políticas tendientes al registro de este sector. La necesidad de implementar políticas públicas y estrategias para la formalización de este sector son urgentes. Los cambios que se produjeron en las respectivas normativas son amplios, pero el beneficio es para pocas personas. Encontrar estas estrategias resultan imperiosas para alcanzar el Trabajo Decente en todo el sector.

### **Bibliografía**

- Arango Gaviria, L. (2010). Género e identidad en el trabajo de cuidado. *Trabajo identidad y acción colectiva*. México: Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa, 81-88.
- Arantes, R. (2018). *Conflitos em torno da equiparação de direitos das trabalhadoras domésticas no Brasil*. [Dissertação de mestrado]. Recife: Universidade Federal de Pernambuco.
- Bareiro, L., Soto, L., y Valiente, H. (2005). *Necesarias, invisibles, discriminadas. Las Trabajadoras del servicio doméstico en el Paraguay*. Lima: OIT, Organización Internacional del Trabajo.
- Batthyány, K. (2012). *Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay*. Ginebra: OIT, Organización Internacional del Trabajo
- Cebollada, M. (2016). *Estudio comparativo de la legislación para el trabajo del hogar en América Latina*. México, D.F.: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Cutuli, R. (2020). Un "régimen de invisibilidad" para el servicio doméstico: Las limitaciones de la inclusión durante la vigencia del Decreto-Ley 326 (ciudad y provincia de Buenos Aires, 1956-2013). *Veredas da História*, 13(1), 148-176.
- De la Garza Toledo, E. (2007). *Trabajo a-típico, ¿Identidad o fragmentación?: alternativas de análisis*. En Trabajos atípicos y precarización del empleo. México, D.F.: El Colegio de México-Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales.
- Della Porta, D., y Keating, M. (2013). *Enfoque y metodología en las Ciencias Sociales: Una perspectiva Pluralista*. Madrid: Akal.
- Fideli, R. (1998). *La comparazione*. Milán: Agnelli.
- Fraga, A. (2016). *O serviço doméstico sob os holofotes públicos: alterações na articulação entre trabalho produtivo e reprodutivo no Brasil (Estado, mercado e família)*. Doutorado (Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia). Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro.

- Gontero, S. y M. Velásquez Pinto. (2023). Trabajo *doméstico remunerado en América Latina: claves para una ruta de formalización*, Documentos de Proyectos. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Grau Pineda, C. (2019). De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 9(2), 47–90.
- Jaramillo, V. y Rosas, C. (2013). En los papeles: de servidoras domésticas a trabajadoras. El caso argentino; *Universidad de Antioquia. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas; Estudios de Derecho*, 71(158), 195-217.
- Lamas, M. (1986). La antropología feminista y la categoría "género". *Nueva Antropología*, 8(30), 173-198.
- Maxwell, J. (1996). *Qualitative Research Design. An interactive approach*. Londres: Sage.
- Messina, G. (2016). Las condiciones del trabajo doméstico remunerado en Argentina: La provisión de cuidados. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 34(1), 83-106.
- Monticelli, T. (2020). *El Caso de Brasil. Estudio sobre el Convenio 189, la Recomendación 201 y la Ley Complementaria 150/15. Volumen II*. Porto Alegre: Themis. Gênero, Justiça e Direitos Humanos.
- Morlino, L. (2005). *Introduzione alla ricerca comparata*. Bologna: Il Mulino.
- OIT (2009). *Las reglas del juego: Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo*.
- OIT (2011). *Convenio 189. Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos*. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo.
- OIT (2013). *¿Qué es el Convenio 189?* Ginebra: Servicio sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo (TRAVAIL) Sector de la Protección Social.
- OIT (2021). *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el caribe, a 10 años del Convenio núm. 189*, Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT (2022). *Hechos concretos sobre la Seguridad Social*. Ginebra: OIT, Oficina Internacional de Trabajo.
- Oliveira do Prado, R. (2012). El Convenio 189 de la OIT sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos: antecedentes y efectos respecto de las trabajadoras domésticas migrantes. *Anuario De Derechos Humanos*, (8), 125 – 134.
- Palomeque, N. (2019) Negociación colectiva y perspectivas sobre el trabajo doméstico en Uruguay según las trabajadoras, las empleadoras y el Estado. *La mesa está servida. La lucha de las trabajadoras domésticas en Argentina, Brasil, Paraguay, Perú y Uruguay*. Montevideo: AFM-Cotidiano Mujer, 133-157.

- Peredo Beltrán, E. (2003). *Mujeres, trabajo doméstico y relaciones de género: reflexiones a propósito de la lucha de las trabajadoras bolivianas*. Porto Alegre: Veraz Comunicação.
- Pereyra, F. (2013). El acceso desigual a los derechos laborales en el servicio doméstico argentino: una aproximación desde la óptica de las empleadoras. *Revista De Estudios Sociales*, 1(45), 54-66.
- Pérez Padrón, D. (2020). El trabajo del hogar y su regulación en América Latina: Un estudio comparado. *Revista Latinoamericana De Derecho Social*, 1(37), 95–119.
- Poblete, L. (2021). El Convenio núm. 189 de la OIT en Argentina, Chile y Paraguay: Estudio comparado de la regulación del tiempo de trabajo y de la remuneración de las trabajadoras domésticas. *Revista Internacional del Trabajo*, 137(3), 479-503.
- Poblete, L. (2022). La invisibilidad del trabajo doméstico por horas en Argentina: Un análisis del cambio institucional durante el siglo XXI. Trabajo y Sociedad, Universidad Nacional de Santiago del Estero. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. *Instituto de Estudios para el Desarrollo Social (INDES)*, 23(39), 335-355.
- Rodríguez Enríquez, C. (2010). Análisis Económico para la Equidad: los aportes de la Economía Feminista. *SaberEs*, (2), 3-22.
- Rubio, D., y Cruz Zúñiga, P. (2018). Desigualdades, asimetrías y explotación en el trabajo doméstico: Un atentado contra la libertad y la dignidad humana en América Latina. *Revista Sobre Acceso a la Justicia y Derechos en las Américas*, 2(3), 41-63.
- Soto Badiu, L. (2022). *Derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar de las Américas: avances y brechas persistentes* (Comisión Interamericana de Mujeres). Washington, D.C.: Organización de los Estados Americanos.
- Soto, L. (2016). *Avances en los derechos laborales del empleo doméstico en Paraguay*. Paraguay: Centro de Documentación y Estudios y ONU Mujeres.
- Valenzuela, M. E., Scuro, M. L., y Vaca Trigo, I. (2020). *Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina*. Santiago, Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Valiente, H. (2016). *Las leyes sobre el trabajo doméstico remunerado en América Latina*. Paraguay: Centro de Documentación y Estudios y ONU Mujeres.

### ***Otras fuentes oficiales***

- Argentina. Ley N° 26.844. (2013) Trabajo para el personal de casas particulares. Sancionada el 13 de marzo de 2013, promulgada el 3 de abril de 2013 y publicada en el Boletín Oficial el 12 de abril

de 2013. Recuperado en <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>

Brasil. Emenda Constitucional N° 72, de 2 de abril de 2013. Recuperado en [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2013\\_emendaconstitucional72\\_bra.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2013_emendaconstitucional72_bra.pdf)

Buenos Aires. (1956) Decreto Ley N° 326/56: Beneficios, obligaciones y derechos para el personal que presta servicios en casa de familia. Publicado el 14 de enero de 1956. Recuperado en <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/61806/texact.htm>

CEPAL (Centro Económica para América Latina y el Caribe), (2021) recuperado en: <https://www.cepal.org/es/temas/proteccion-social/acerca-proteccion-social>

Chile. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2014) Ley 20.786: Modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos. Recuperado en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1068531&idParte=9522113&idVersion=2038-12-27>

Paraguay. Ley número 5407/2015. (2015) Ley del Trabajo Doméstico de 12 de octubre de 2015. Fecha de publicación: 13 de octubre de 2015. Recuperado en <http://silpy.congreso.gov.py/ley/136678>