
EL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL DERECHO COMPARADO LATINOAMERICANO

DOMESTIC WORK IN LATIN AMERICAN COMPARATIVE LAW

Ingrid LÓPEZ BLANDÓN

Abogada laboralista y académica nicaragüense. Cursando doctorado en derecho en la Universidad Americana de Nicaragua en co-tutela con la Universidad de Salamanca, España.

investigacionlaboralnic@gmail.com

Fecha de envío: 15/02/2023

Fecha de aceptación: 10/04/2023

EL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL DERECHO COMPARADO LATINOAMERICANO

Ingrid LÓPEZ BLANDÓN

Universidad Americana de Nicaragua (Nicaragua)

Resumen: El trabajo doméstico se encuentra revestido de mucha importancia. De acuerdo con las estadísticas disponibles, se trata de un trabajo feminizado caracterizado por la existencia de constantes maltratos y vulneraciones laborales en contra de quienes lo ejercen. En este contexto, en la última década se han llevado adelante una serie de reformas jurídicas tendientes a garantizar una mayor protección legal a las personas trabajadoras domésticas. El presente esfuerzo investigativo, realiza un recorrido por algunas de estas reformas jurídicas sobre trabajo doméstico que se han impulsado en algunos países de Latinoamérica, con el objetivo de documentar las buenas prácticas legislativas que se han desarrollado en algunos países de la región que tratan de garantizar mayor protección jurídica a las personas que ejercen este tipo de trabajo, especialmente a las mujeres.

Palabras clave: Trabajo doméstico - Servicios del hogar - Derechos laborales - Convenio 189 OIT

Sumario: 1. A manera de introducción. 2. El trabajo doméstico en el derecho comparado. 2.1. Uruguay. 2.2. Bolivia. 2.3. Paraguay. 2.4. Costa Rica. 2.5. Argentina. 2.6. Colombia. 3. Conclusión.

Abstract: Domestic work is very important. According to the available statistics, it is a feminized job characterized by the existence of constant mistreatment and labor violations against those who exercise it. In this context, a series of legal reforms have been carried out in the last decade aimed at guaranteeing greater

legal protection to domestic workers. This research effort takes a tour of some of these legal reforms with the aim of documenting the good legislative practices that have been developed in some countries of the region that try to guarantee greater legal protection to people who exercise this type of work, especially women.

Keywords: Domestic work - Domestic services - Labour rights - ILO Convention 189

Summary: 1. By way of introduction. 2. Domestic work in comparative law. 2.1. Uruguay. 2.2. Bolivia. 2.3. Paraguay. 2.4. Costa Rica. 2.5. Argentina. 2.6. Colombia. 3. Conclusion.

1. A manera de introducción

El convenio 189 de la OIT “*Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*” fue adoptado durante la 100^a reunión de la [Organización Internacional del Trabajo](#) el 16 de junio de 2011 y entró en vigor el 05 de septiembre de 2013.

Este convenio establece los derechos fundamentales de las personas domésticas, y reconoce que tienen los mismos derechos básicos que el resto de las personas trabajadoras, tales como:

derecho a jornadas de trabajo razonables y a un descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas, a información clara sobre las condiciones de empleo, a la cobertura básica de seguridad social, y al respeto de los derechos laborales fundamentales.¹

La trascendencia de esta nueva norma internacional va más allá de lo jurídico: su adopción envía una señal política muy fuerte y refleja un compromiso internacional con la necesidad de mejorar las condiciones de vida y trabajo de decenas de millones de personas que se ocupan de las tareas del hogar en todo el mundo. En su mayoría mujeres.

A la fecha, el Convenio 189 ha sido ratificado por treinta y cinco países miembros de la Organización Internacional del Trabajo, entre los cuales se encuentran catorce países de la región Latinoamericana². El último país latinoamericano en ratificar este convenio fue México, que, además, llevó adelante una serie de reformas jurídicas para incorporarlo a su derecho interno. A continuación, se presenta la lista de países latinoamericanos que lo han ratificado:

No	País	Fecha de ratificación	Estado actual del convenio
1.	Uruguay	14 de junio de 2012	En vigor

¹Tinoco E., *Las manos invisibles del trabajo doméstico en Bolivia y el mundo...* Disponible en: <http://alanvargas4784.blogspot.com/2011/07/las-manos-invisibles-del-trabajo.html>

² Organización Internacional del Trabajo, ratificaciones del Convenio 189 https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460

No	País	Fecha de ratificación	Estado actual del convenio
2.	Nicaragua	10 de enero de 2013	En vigor
3.	Bolivia	15 de abril de 2013	En vigor
4.	Paraguay	07 de mayo de 2013	En vigor
5.	Ecuador	18 de diciembre de 2013	En vigor
6.	Costa Rica	20 de enero de 2014	En vigor
7.	Argentina	24 de marzo de 2014	En vigor
8.	Colombia	09 de mayo de 2014	En vigor
9.	Chile	10 de junio de 2015	En vigor
10.	México	03 de julio de 2020	En vigor
11.	Panamá	11 de junio de 2015	En vigor
12.	Perú	26 de noviembre de 2018	En vigor
13.	República Dominicana	15 de mayo de 2015	En vigor
14.	Brasil	31 de enero de 2018	En vigor

Elaboración propia a partir de datos disponibles en la página web de la OIT.

Nicaragua fue el segundo país latinoamericano en ratificar el convenio 189, el 10 de enero de 2013, a partir de esa fecha se inició un debate sobre la necesidad de adecuación de la legislación nacional a los estándares internacionales establecidos en dicho instrumento.

En este trabajo, se presenta de manera general, la manera en la que los Estados Latinoamericanos regulan el trabajo doméstico, así como la manera en que algunos de ellos, han venido reformando sus legislaciones internas para adecuarlas a lo establecido en el convenio 189 de la OIT.

Por cuestión de tiempo y espacio, no es posible abordar las modificaciones legales que se han llevado adelante en todos los países, por lo que se realiza una selección de seis de ellos que, a juicio personal, son los países

que acreditan mayores avances en este tema, por ser además pioneros. Estos países son: Uruguay, Bolivia, Costa Rica, Paraguay, Argentina y Colombia.

2. El Trabajo doméstico en el derecho comparado

2.1. Uruguay

En junio de 2011, representantes de organizaciones de trabajadores, empleadores y gobiernos de todo el mundo, reunidos en la 100° Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra, aprobaron el Convenio 189 sobre trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos, primera normativa que marca el compromiso internacional para avanzar en el mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo de un segmento muy numeroso de la fuerza laboral (...) Casi un año más tarde, Uruguay marca un precedente a nivel mundial, al ser el primer país del mundo en ratificar este instrumento internacional.³

Según datos contenidos en el Informe denominado “*Trabajo doméstico e impacto de las políticas públicas en Uruguay*”, se estima que el empleo doméstico representa una proporción muy significativa de la ocupación femenina. En el período 1998-2012, en promedio, el trabajo doméstico representó 15,8% del total de mujeres ocupadas. Si bien se producen fluctuaciones en su peso relativo, en 2012 la participación fue de 15,4%, similar al promedio.⁴ Fue quizás esa, una de las razones que motivó al Estado Uruguayo a ratificar este instrumento internacional.

Es importante reconocer que antes de que la OIT aprobara el convenio 189, Uruguay había iniciado un proceso de reconocimiento progresivo de los derechos de trabajadoras domésticas, que desembocó con la aprobación de una Ley especial para el trabajo doméstico “Ley 18.065”, promulgada el 27 de noviembre de 2006. El informe titulado “Trabajo doméstico remunerado en

³Organización Internacional del Trabajo. Dr. Batthyány k., *Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_187308.pdf

⁴Ministerio del Trabajo de Uruguay. http://www.mtss.gub.uy/files/Informe_Trabajo_Domstico2013uv.pdf

Uruguay: Regulación, resultados y situación *actual*” señala al respecto que “*este proceso de reconocimiento normativo se dio en el marco de una reinstitucionalización de las políticas públicas de género*”⁵.

La Ley que regula el trabajo doméstico en Uruguay, desde su aprobación, ha contenido una serie de derechos y garantías a favor de las trabajadoras domésticas que están armonizadas con el contenido del convenio 189; de hecho, Uruguay es reconocido como uno de los países que ha contado con “*una de las legislaciones más avanzadas del mundo en el ámbito del trabajo doméstico*”⁶. Dentro de los derechos básicos que contempla la norma uruguaya en relación con este tema, podemos encontrar los siguientes:⁷

- Con respecto a los horarios de trabajo, se limita la jornada laboral en un máximo de 8 horas diarias y de 44 horas semanales. Esto conlleva automáticamente a que se pueda aplicar las disposiciones de horas extras.
- Se establece el descanso intermedio: media hora pagada como trabajo efectivo en régimen denominado “con retiro” y un mínimo de dos horas en régimen “sin retiro”.
- Se establece el descanso semanal: se fija en treinta y seis horas ininterrumpidas comprendiendo todo el día domingo o pudiendo acordar las partes el día en que se gozará el descanso restante.
- Se establece el descanso nocturno: para aquellas trabajadoras que realicen su actividad en el régimen “sin retiro” tendrán derecho a un descanso mínimo nocturno de nueve horas continuas, que no podrá ser interrumpido por el empleador, así como a una alimentación adecuada y a una habitación higiénica (y privada).
- Se establece el derecho a indemnización por despido. Las trabajadoras domésticas, tanto mensuales como jornaleras, tendrán derecho a

⁶Liebal M. *El Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_217_191112_es.pdf

⁷Gallo A. y Santos S., *Trabajo Doméstico Remunerado en Uruguay*. <http://www.ciess.org.mx/documentos/Articulo-Trabajo-Domestico.pdf>

indemnización por despido desde los noventa días corridos de iniciada la relación laboral, rigiéndose en lo demás por las normas generales sobre despido.

- Se establece el derecho a indemnización especial (embarazo y post parto): la trabajadora que fuera despedida encontrándose en estado de gravidez y hasta que hayan transcurrido por los menos ciento ochenta días desde su reintegro efectivo de la licencia correspondiente, tendrá derecho a la indemnización especial prevista en la Ley 11.577 de octubre de 1950.
- Se incorpora mediante el decreto reglamentario, a las trabajadoras domésticas en el sistema de fijación de salarios y categorías con el numeral 21 “Trabajo Doméstico” de la clasificación de actividades.
- Por el decreto reglamentario se establece el derecho a alimentación y habitación en el caso de que la modalidad sea “sin retiro”. La alimentación deberá ser sana y suficiente y la habitación deberá ser privada, amueblada e higiénica.
- La capacidad para contratar se establece en 18 años de edad, no obstante, el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay podrá autorizar a mayores de 15 años, cuando medien razones fundadas.
- Se establece la potestad del MTSS a través de la Inspección General del Trabajo de vigilar el cumplimiento de la ley. Se prevé la realización de inspecciones domiciliarias con orden expedida por Juzgado competente.

Cuadro comparativo entre el convenio 189 de la OIT y la legislación uruguaya

CUADRO DE DERECHO COMPARADO SOBRE EL TRABAJO DOMESTICO.		
Convenio 189	Legislación de Uruguay	Compatibilidad
Denominación del trabajo doméstico	Las personas trabajadoras domésticas son las que brindan asistencia y bienestar a una familia o persona, en forma remunerada; se dedican, en forma habitual y sistemática, a labores de limpieza, cocina, lavado, planchado y	La legislación uruguaya es compatible con lo establecido en el

	<p>demás labores propias de un hogar, residencia o habitación particular, que no generan lucro para las personas empleadoras; también pueden asumir labores relativas al cuidado de personas, cuando así se acuerde entre las partes y estas se desarrollen en la casa de la persona atendida. (at. 1 Ley del trabajo doméstico remunerado)</p>	<p>convenio 189 de la OIT en cuanto a la definición de trabajo doméstico.</p>
<p>Deber de adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos</p>	<p>Uruguay ha ratificado una serie de instrumentos internacionales de derechos humanos en los que también se regula esta obligación, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Declaración Universal de los Derechos Humanos. • Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. • Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. • Convención sobre los Derechos del Niño. • Convención Interamericana para prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer,"convención de belém do Pará". 	<p>Compatible</p>

<p>Deber de adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:</p> <p>A la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;</p> <p>La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;</p> <p>La abolición efectiva del trabajo infantil; y</p> <p>La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.</p>	<p>Uruguay ha suscrito todos los convenios fundamentales de la OIT en los que se contemplan los derechos laborales fundamentales de la población trabajadora. Dentro de los convenios fundamentales de la OIT podemos mencionar:</p> <p><u>C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)</u></p> <p><u>C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)</u></p> <p><u>C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)</u></p> <p><u>C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)</u></p> <p><u>C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)</u></p> <p><u>C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)</u></p> <p><u>C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)</u> Edad mínima especificada: 15 años.</p> <p><u>C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).</u></p>	<p>Compatible</p>
---	---	-------------------

<p>Protección contra el abuso, el acoso y la violencia</p>	<p>Ley 18.561 de prevención y sanción del acoso sexual en ámbito laboral y en la relación docente alumno.</p> <p>Asimismo, el Convenio colectivo del sector doméstico, acuerda brindar por ambas partes, un ambiente de trabajo en condiciones dignas y libres de acoso moral y sexual.</p>	<p>Compatible</p>
<p>Garantizar condiciones de trabajo tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descanso semanal mínimo de 24 horas consecutivas. • El debe beneficiarse de un régimen de salario mínimo, donde ese régimen exista. 	<p>En la legislación del trabajo Doméstico de Uruguay se han incorporado una serie de condiciones de trabajo tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descanso semanal mínimo de 36 horas consecutivas (Ley N° 18.065, artículo 4) • El artículo 6 de la Ley 18.065 incorpora al servicio doméstico a la fijación del sistema de Consejos de Salarios. 	<p>Compatible</p>
<p>Garantizar a los y las trabajadores domésticos el derecho de Seguridad Social.</p>	<p>La ley 18.065 establece la aplicabilidad al servicio doméstico de todas las normas del Derecho Laboral y de la Seguridad Social</p>	<p>Compatible</p>
<p>Establecer una edad mínima para poder realizar el trabajo doméstico.</p>	<p>Uruguay en su legislación estableció que la edad mínima para el trabajo doméstico es de 18 años, sin embargo el INAU puede autorizar el</p>	<p>Compatible</p>

	trabajo a partir de los 15 años por razones fundadas.	
Medidas para asegurar que el trabajo de menores de 18 no les impida recibir enseñanza obligatoria, una enseñanza superior o una formación profesional, o que el trabajo no interfiera en el acceso a ellas	En Uruguay, el artículo 4.2 se aplicaría en los casos autorizados por el INAU para trabajo de menores entre 15 y 18 años .El Código de la Niñez y Adolescencia en su art. 163 prohíbe trabajos que no permitan a los menores “gozar de bienestar en compañía de su familia o responsables o entorpezcan su formación educativa”. La primera parte del artículo referida a la “compañía de la familia” estaría eliminándola posibilidad de autorizar trabajo doméstico sin retiro entre los 15 y los 18 años y, en todo caso, cuando se entorpezca la formación educativa. Respecto a la educación de las trabajadoras domésticas, la ley 18.065 no contiene ninguna disposición, a diferencia de la legislación de otros países.	No está contemplado en la legislación laboral de manera específica, pero si es compatible con la legislación Nacional que regula los derechos de la Niñez y la Adolescencia.
Condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad	En Uruguay existen normas constitucionales que incluyen el respeto a la dignidad y a la intimidad o privacidad de los trabajadores y trabajadoras (arts. 7, 54, 72 y 332). Y normas internacionales ratificadas que refieren al tema; entre otras, el Pacto de San José de Costa Rica, que en su art. 11 establece “el derecho de todos al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, la de su familia, su domicilio o correspondencia”. En cuanto al respeto de la intimidad cabe señalar la Ley No. 17.838 sobre “Protección de Datos Personales” cuyo art. 2b) refiere a la	Compatible

	protección de “datos sensibles sobre la privacidad de las personas”.	
Condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos,	En Uruguay, no existe norma que prescriba que el contrato de trabajo deba ser escrito.	No compatible
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.	El Decreto No. 224/007 -reglamentario de la ley 18.065- prevé en el caso de trabajo sin retiro la obligación de suministrar alimentación y habitación. Podrán deducirse por dichos conceptos un 20% del salario mínimo fijado; si solo se brinda alimentación, la deducción no podrá ser superior al 10%. Se autoriza al Consejo de Salarios a modificar esos porcentajes.	

2.2. Bolivia

Según datos de la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar de Bolivia (Fenatrahob) en el Estado sur americano, existen aproximadamente 137 mil trabajadoras domésticas⁸, lo que constituye a las trabajadoras domésticas en uno de los sectores más numerosos de la población económicamente activa de este país.⁹

Las trabajadoras domésticas en el Estado Plurinacional de Bolivia, al igual que en el resto de los países del mundo, constituyen uno de los grupos más vulnerables, propensas a malos tratos, a exclusión y a discriminación, por lo que se hacía urgente, la aprobación y ratificación del convenio 189 por parte del Estado. Bolivia depositó la ratificación del convenio 189 “Convenio para el Trabajo Doméstico” el quince de abril del año dos mil trece. Actualmente dicho convenio se encuentra en vigor.

Desde antes de la entrada en vigor de este instrumento jurídico, Bolivia, había iniciado un proceso de implementación del contenido de dicho convenio, adecuando paulatinamente su legislación a los criterios y estándares internacionales ya establecidos en dicho instrumento en relación con el trabajo doméstico.

Bolivia dictó una ley especial para regular el servicio doméstico. La Ley 26.844 “*Ley de servicio doméstico*” publicada el doce de abril del año dos mil trece, que es congruente con los estándares del convenio 189; entre los derechos básicos de los trabajadores domésticos contemplados en esta ley se encuentran:

- Jornada de trabajo que no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las nueve (9) horas.

⁸Las trabajadoras del hogar tendrán derecho a contrato. <http://www.eldeber.com.bo/las-trabajadoras-del-hogar-tendran-derecho-a-contrato-140328233601>

⁹AmecoPress. *Las trabajadoras domésticas, uno de los sectores laborales más vulnerables.* <http://www.amecopress.net/spip.php?article7166>

- Descanso semanal de treinta y cinco (35) horas corridas a partir del sábado a las trece 13 horas.
- Ropa y elementos de trabajo que deberán ser provistos por el empleador.
- Alimentación sana, suficiente y que asegure la perfecta nutrición del personal. Dicha alimentación comprenderá: desayuno, almuerzo, merienda y cena, las que en cada caso deberán brindarse en función de la modalidad de prestación contratada y la duración de la jornada.
- Obligación por parte del empleador de contratar a favor del personal un seguro por los riesgos del trabajo, según lo disponga la normativa específica en la materia y conforme lo establecido en el artículo 74 de la presente ley.
- En el caso del personal con retiro que se desempeñe para un mismo empleador, entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.

Cuadro comparativo entre el convenio 189 de la OIT y la legislación de Bolivia

CUADRO DE DERECHO COMPARADO SOBRE EL TRABAJO DOMESTICO		
Convenio 189	Legislación de Bolivia	Compatibilidad
Denominación del trabajo doméstico	Se considerará trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar. Se entenderá como tales también a la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad. (art 2 de la Ley número 26.844) El artículo 3 de esta misma ley establece una serie de exclusiones al concepto de trabajo doméstico, estableciendo que tipo de personas y que tipo de trabajos no entra en esta categoría;	La legislación uruguaya es compatible con lo establecido en el convenio 189 de la OIT en cuanto a la definición de trabajo doméstico.

	<p>ejemplo: las personas emparentadas con el dueño de la casa, los conductores de vehículos privado, el cuidado de enfermos o de personas con discapacidad, entre otros.</p> <p>En relación a lo que establece el artículo 2 de ley 26.844 con relación al ámbito de aplicabilidad recalca que el trabajo doméstico se entenderá a la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad; sin embargo en artículo 3 de la presente ley establece estas dos circunstancias como exclusiones del trabajo doméstico por lo cual se constituye una antinomia en la ley 26.844 en relación ámbito de aplicabilidad del ; por lo cual consideramos en base al principio pro operario estas dos circunstancias deben de ser constituidas como trabajo doméstico para que gocen de todos los derechos estipulados en esta normativa.</p>	
<p>Deber de adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos</p>	<p>Bolivia al igual que Uruguay es país suscriptor de los instrumentos regionales y universales que se han aprobado en materia de Derechos Humanos.</p>	<p>Compatible</p>

<p>Deber de adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:</p> <p>A la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;</p> <p>La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;</p> <p>La abolición efectiva del trabajo infantil; y</p> <p>La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.</p>	<p>Bolivia ha suscrito todos los convenios fundamentales de la OIT en los que se contemplan los derechos laborales fundamentales de la población trabajadora. Dentro de los convenios fundamentales de la OIT podemos mencionar:</p> <p><u>C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)</u></p> <p><u>C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)</u></p> <p><u>C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)</u></p> <p><u>C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)</u></p> <p><u>C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)</u></p> <p><u>C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)</u></p> <p><u>C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)</u> Edad mínima especificada: 15 años.</p> <p><u>C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).</u></p>	<p>Compatible</p>
---	---	-------------------

<p>Protección contra el abuso, el acoso y la violencia</p> <p>Garantizar condiciones de trabajo tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descanso semanal mínimo de 24 horas consecutivas. • El debe beneficiarse de un régimen de salario mínimo, donde ese régimen exista. 	<p>El Estado plurinacional de Bolivia aprobó el 9 de marzo del año 2013 la ley nº 348 “Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia”.</p> <p>Ajustándose a lo establecido en el convenio 189 en relación a condiciones mínimas de trabajo, el Estado de Bolivia establece lo siguiente en su legislación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descanso semanal de treinta y cinco (35) horas corridas a partir del sábado a las trece 13 horas, lo que representa una condición más favorable para la trabajadora en relación a lo que establece el convenio 189 de la OIT. • En relación al salario: El salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional es fijado periódicamente por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP), cuya cuantía se establece para todo el territorio nacional, sin perjuicio de los mejores derechos que se establezcan mediante Convenio Colectivo de Trabajo. (artículo 18 de las ley 26.844). 	
<p>Garantizar a los y las trabajadores domésticos el derecho de Seguridad Social.</p>	<p>El empleador tiene el deber de contratar a favor del trabajador o trabajadora doméstica un seguro por los riesgos del trabajo, según lo disponga la normativa específica en la materia y conforme lo establecido en el artículo 74 de la ley 26.844.</p>	
<p>Establecer una edad mínima para poder realizar el trabajo doméstico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El Estado de Bolivia mediante la Ley de servicio doméstico(Ley 26.844)prohíbe la contratación de personas menores de dieciséis (16) años. 	<p>Compatible</p>

<p>Medidas para asegurar que el trabajo de menores de 18 no les impida recibir enseñanza obligatoria, una enseñanza superior o una formación profesional, o que el trabajo no interfiera en el acceso a ellas</p>	<p>El artículo 12 de la ley 26.844¹⁰ contempla que queda prohibida la contratación de las personas menores de edad comprendidas en la edad escolar que no hayan completado su instrucción obligatoria, a excepción que el empleador se haga cargo de que la empleada/o finalice los mismos.</p>	
<p>Condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad</p>	<p>El artículo 15 de la ley 26.844 establece una serie de derechos específicos a los trabajadores y trabajadoras domésticas que laboren bajo la modalidad sin retiro los cuales son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reposo diario nocturno de nueve (9) horas consecutivas como mínimo, que sólo podrá ser interrumpido por causas graves y/o urgentes que no admitan demora para su atención. <p>En los casos de interrupción del reposo diario, las horas de trabajo serán remuneradas con los recargos previstos por el artículo 25, y darán derecho a la trabajadora/or a gozar del pertinente descanso compensatorio;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descanso diario de tres (3) horas continuas entre las tareas matutinas y vespertinas, 	

¹⁰ Ley 26.844 <http://soydondenopiense.wordpress.com/2013/04/14/ley-de-servicio-domestico-ley-26-844/>

	<p>lapso dentro del cual quedará comprendido el tiempo necesario para el almuerzo;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habitación amueblada e higiénica y con destino exclusivo para el personal conforme las condiciones que determine la autoridad de aplicación o la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares. 	
<p>Condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos,</p>	<p>En caso del Estado de Bolivia el contrato de trabajo para el personal de casas particulares registrará la libertad de formas cualquiera sea su modalidad, por ende esta legislación no obliga al empleador a realizar contratos escritos a los trabajadores domésticos.</p>	
<p>Regulación del trabajo doméstico de Migrantes.</p>	<p>La ley 26.844 no regula lo relacionado al trabajo doméstico de los inmigrantes de este país, sin embargo, en los convenios que ha ratificado Bolivia como el convenio sobre la discriminación trata de regular mediante estos instrumentos Internacionales la no discriminación, por ende que prevalezca el principio de igualdad en relación a las condiciones de trabajo doméstico independientemente de que el trabajador sea inmigrante.</p>	

<p>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.</p>		
---	--	--

2.3. Paraguay

El trabajo doméstico remunerado es la segunda ocupación femenina en el Paraguay: actualmente hay alrededor de 200 mil mujeres que trabajan en este sector, lo que representa aproximadamente 18% de todas las mujeres ocupadas en la fuerza laboral del país.¹¹ Según la Encuesta de Hogares del 2013, de 1.700.000 hogares en Paraguay, 16,6% cuenta con una empleada doméstica (230.000 trabajadores/as) en la eventualidad de que estos hogares empleen a una sola trabajadora o trabajador¹²

En Paraguay, el Convenio 189 fue aprobado el 6 de noviembre de 2012 en la Cámara de Diputados, después de haber entrado a fines de julio del mismo año a esta instancia. Fue ratificado y su depósito se realizó ante la OIT el 07 de mayo de 2013. Actualmente se encuentra en vigor.

¹¹Ministerio de la Mujer. Lanzamiento de la Campaña sobre Trabajo Doméstico Remunerado en Paraguay. (2012) Paraguay. Disponible en: <http://www.mujer.gov.py/lanzamiento-de-la-campana-sobre-trabajo-domestico-remunerado-en-paraguay-n202>

¹²ABC Color. Taborga C., *ONU Mujeres apoya proceso de ley de trabajo doméstico*. (2014) Disponible: <http://www.abc.com.py/edicion-impresalocales/onu-mujeres-apoya-proceso-de-ley-de-trabajo-domestico-1248652.html>

Desde el año 2011 el Estado Paraguayo ha realizado intentos por reformar su legislación para mejorar las condiciones de las personas que se dedican al trabajo doméstico; resultando hasta la fecha estos esfuerzos improductivos. Actualmente, se encuentra en el Poder Legislativo de este Estado suramericano un anteproyecto de Ley del Trabajo Doméstico, cuyo tratamiento ha sido pospuesto por el senado.

El anteproyecto de Ley viene a mejorar las condiciones y los derechos de las personas del servicio doméstico en uno de los países en los que históricamente han sido desfavorecidos. A continuación, se presenta un cuadro comparativo en el que se analiza la compatibilidad ente el anteproyecto de Ley y el convenio 189 OIT.

Cuadro comparativo entre el convenio 189 de la OIT y la legislación de Paraguay

CUADRO DE DERECHO COMPARADO SOBRE EL TRABAJO DOMESTICO		
Convenio 189	Legislación de Paraguay	Compatibilidad
Denominación del trabajo doméstico	Trabajo doméstico es el que presta una persona en las tareas inherentes al hogar, en forma dependiente y remunerada, en un hogar u hogares, o para los mismos, cualquiera haya sido la modalidad de contratación o la denominación que las partes del contrato otorguen a la relación. □Adicionalmente, el anteproyecto señala una serie de funciones y oficios que se consideran como propias del trabajo doméstico, dentro de las cuales podemos mencionar: limpieza, lavado, planchado, cocina, cuidado de niños y adultos, siempre y cuando no impliquen actividades paramédicas.	Compatible
Deber de adoptar medidas para asegurar la	Los Instrumentos Internacionales ratificados por el Estado de Paraguay para la protección de los derechos Humanos son el	Compatible

CUADRO DE DERECHO COMPARADO SOBRE EL TRABAJO DOMESTICO		
Convenio 189	Legislación de Paraguay	Compatibilidad
<p>promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos</p>	<p>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención sobre los Derechos del Niño y el Convenio de la OIT N° 111 ente otros instrumentos Internacionales.</p>	
<p>Deber de adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:</p> <p>A la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;</p> <p>La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;</p>	<p>Paraguay ha ratificado todos los Convenios considerados por la OIT como convenios fundamentales en los que se contemplan aspectos como la libertad de asociación, la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva, la abolición el trabajo forzoso, la igualdad de remuneración, entre otros.</p>	<p>Compatible</p>

CUADRO DE DERECHO COMPARADO SOBRE EL TRABAJO DOMESTICO		
Convenio 189	Legislación de Paraguay	Compatibilidad
<p>La abolición efectiva del trabajo infantil; y</p> <p>La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.</p>		
<p>Garantizar condiciones de trabajo tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descanso semanal mínimo de 24 horas consecutivas. • El debe beneficiarse de un régimen de salario mínimo, donde ese régimen exista. 	<p>La normativa propuesta contempla lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con relación al descanso semanal: Quienes desempeñen trabajo doméstico tendrán derecho a un descanso semanal obligatorio no inferior a treinta y seis horas continuas que, salvo pacto en contrario, se iniciará el sábado y comprenderá todo el domingo. Las partes podrán estipular de común acuerdo otros días de descanso semanal obligatorio, sin perjuicio del derecho al pago de horas extraordinarias cuando se pacte trabajar en domingo • Con relación al salario: El salario mínimo legal para el trabajo doméstico no será inferior al 80% (ochenta por ciento) del salario mínimo legal para actividades diversas no especificadas establecido por el Poder Ejecutivo. Las personas que desempeñen trabajo doméstico en turnos discontinuos o jornadas inferiores a la jornada máxima legal no podrán recibir remuneraciones que sean proporcionalmente inferiores al salario mínimo legal para esta forma de actividad. La Autoridad Administrativa del Trabajo 	

CUADRO DE DERECHO COMPARADO SOBRE EL TRABAJO DOMESTICO		
Convenio 189	Legislación de Paraguay	Compatibilidad
	reglamentará, publicará y actualizará el salario mensual y el jornal mínimo vigentes para el trabajo doméstico.	
Garantizar a los y las trabajadores domésticos el derecho de Seguridad Social.	<ul style="list-style-type: none"> Las personas contratadas para el trabajo doméstico bajo la modalidad sin retiro, y aquellas contratadas bajo el régimen con retiro que cumplan jornadas de cuarenta y cuatro horas semanales al servicio del mismo empleador, serán incorporadas al régimen general del seguro obligatorio del Instituto de Previsión Social. Las trabajadoras domésticas y los trabajadores domésticos que se desempeñen en jornadas discontinuas que no alcancen las cuarenta y cuatro horas semanales de trabajo al servicio del mismo empleador serán incorporadas/os al Seguro General Voluntario para el trabajador independiente. 	
Establecer una edad mínima para poder realizar el trabajo doméstico.	Conforme a lo establecido en el Decreto N° 4951/2005, el proyecto unifica con rango legal la edad mínima de admisión al trabajo doméstico, estableciéndola en dieciocho años. Prevé la posibilidad de que la Autoridad Administrativa del Trabajo autorice su realización partir de la edad de dieciséis años, siempre que queden plenamente garantizados los derechos de la persona adolescente. A su vez, prohíbe expresamente la contratación	Compatible

CUADRO DE DERECHO COMPARADO SOBRE EL TRABAJO DOMESTICO		
Convenio 189	Legislación de Paraguay	Compatibilidad
	para el trabajo doméstico de personas menores de dieciséis años (art. 7).	
Medidas para asegurar que el trabajo de menores de 18 no les impida recibir enseñanza obligatoria, una enseñanza superior o una formación profesional, o que el trabajo no interfiera en el acceso a ellas	La edad mínima para desempeñarse en el trabajo doméstico se establece en dieciocho años. Sin perjuicio de ello, <u>la Autoridad Administrativa del Trabajo podrá autorizarlo a partir de la edad de dieciséis (16) años, siempre que queden plenamente garantizados los derechos de la persona adolescente, en especial, el derecho a la educación, a la salud y a la seguridad</u>	
Condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.	En el contrato de trabajo doméstico bajo la modalidad sin retiro, la parte empleadora deberá proporcionar alimentación y habitación. La alimentación deberá ser sana, suficiente y adecuada a las necesidades de la trabajadora doméstica o , y comprenderá como mínimo el desayuno, el almuerzo y la cena. La habitación deberá ser privada, amueblada e higiénica.	
Condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en	El contrato de trabajo doméstico deberá celebrarse obligatoriamente por escrito y deberán constar las siguientes condiciones: a) Lugar y fecha de celebración;	

CUADRO DE DERECHO COMPARADO SOBRE EL TRABAJO DOMESTICO		
Convenio 189	Legislación de Paraguay	Compatibilidad
<p>conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos,</p>	<p>b) Nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, profesión u oficio, nacionalidad y domicilio de las personas contratantes;</p> <p>c) Clase de trabajo o servicios que deban prestarse y el lugar o lugares de su prestación;</p> <p>d) Monto y método de cálculo de la remuneración convenida, forma y periodicidad de pago de la misma;</p> <p>e) Duración y división de la jornada de trabajo;</p> <p>f) Suministro de habitación, alimentos, uniformes, si el empleador se ha obligado a proporcionarlos y la estima de su valor;</p> <p>g) El período de prueba correspondiente, que tendrá como máximo la duración de treinta días;</p> <p>h) Las condiciones que regirán la terminación de la relación de trabajo, conforme lo establecido en la legislación laboral vigente;</p>	

CUADRO DE DERECHO COMPARADO SOBRE EL TRABAJO DOMESTICO		
Convenio 189	Legislación de Paraguay	Compatibilidad
	<p>i) Las estipulaciones que convengan las partes; y,</p> <p>j) La firma de los contratantes o impresión digital cuando no supiesen o pudiesen firmar, en cuyo caso se hará constar este hecho, firmando otra persona a ruego. En este último caso, lo hará por ante el Juez de Paz de la Jurisdicción, Escribano Público o el secretario general del Sindicato Respectivo, si lo hubiere.</p>	
<p>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.</p>	<p>Cualquiera sea la modalidad de contratación, si la trabajadora doméstica o recibe alimentación y habitación, podrá deducirse por ambos conceptos hasta un 10% (diez por ciento) del salario mínimo legal.</p>	

2.4. Costa Rica

En Costa Rica, según datos del INEC del año 2009, hay más de 106.000 mujeres trabajadoras domésticas. El trabajo doméstico es una importante fuente de empleo para las mujeres ya que representa el 14.7% del total de la ocupación

femenina, según ese mismo censo. Esta es la segunda ocupación más frecuente para las mujeres después del comercio.¹³

Las cifras anteriores, sumadas a la exclusión y discriminación a la que son sometidas las trabajadoras domésticas, fundamentaban la necesidad de cambios y actualizaciones legislativas de cara a garantizar la inclusión y el goce pleno de los derechos de este sector en uno de los países con mayor tradición democrática del continente americano.

Costa Rica aprobó y ratificó el convenio 189 de la OIT, cuyo depósito efectuó el 20 de enero de 2014. Actualmente, según datos de la OIT, este convenio no se encuentra vigente. Entrará en vigor para Costa Rica el 20 enero 2015.¹⁴

Mucho antes de la ratificación del convenio 189 de la OIT, y “luego de casi veinte años de lucha y movilización social por la igualdad y la no discriminación laboral de las trabajadoras domésticas, el Estado costarricense aprueba una reforma legal que les hace justicia: se logra la reforma al Código de Trabajo de 1943, mediante la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009”¹⁵.

Los derechos básicos específicos de las trabajadoras domésticas que se derivan de la legislación costarricense a partir de la reforma legislativa emprendida en 2009 son¹⁶:

- Define legalmente qué se entiende por trabajo doméstico;
- Se amplía el período de prueba a 3 meses (antes era de un mes);
- Se regulan los plazos para el preaviso;
- Se establece expresamente la obligación patronal de aseguramiento de la trabajadora doméstica y de otorgarle un seguro de riesgo de trabajo;

¹³Organización Internacional del Trabajo. Trabajo Doméstico en Costa Rica. (2013), Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_213720.pdf

¹⁴Organización Internacional del Trabajo. Ratificación del C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460

¹⁵Defensoría de los habitantes. Trabajo doméstico. (2010) San José, Disponible en: http://dhr.go.cr/biblioteca/publicaciones/trabajo_domestico/trabajo_domestico.pdf

¹⁶Defensoría de los habitantes. Trabajo doméstico. http://dhr.go.cr/biblioteca/publicaciones/trabajo_domestico/trabajo_domestico.pdf

- el derecho a percibir el salario mínimo en dinero efectivo;
- el derecho a alojamiento y alimentación adecuados, estableciéndose que de ninguna forma el salario en especie forma parte del salario mínimo;
- se establece que la jornada laboral ordinaria para trabajo doméstico es de 8 horas diarias (antes de la reforma la jornada era de 10 horas) y de 6 horas diarias cuando es jornada nocturna. Se hacen otras regulaciones importantes sobre las jornadas;
- se hace referencia expresa a las vacaciones y a las incapacidades; y
- se reitera sobre la prohibición de contratar laboralmente a personas menores de 15 años, de manera expresa se hace referencia a la prohibición de trabajo doméstico de este grupo etáreo, de conformidad con la legislación de niñez vigente, y se regula el trabajo de personas mayores de 15 y menores de 18 años de edad.

Cuadro comparativo entre el convenio 189 de la OIT y la legislación de costarricense.

CUADRO DE DERECHO COMPARADO SOBRE EL TRABAJO DOMESTICO		
Convenio 189	Legislación de Costa Rica	Compatibilidad
Denominación del trabajo doméstico	Las personas trabajadoras domésticas son las que brindan asistencia y bienestar a una familia o persona, en forma remunerada; se dedican, en forma habitual y sistemática, a labores de limpieza, cocina, lavado, planchado y demás labores propias de un hogar, residencia o habitación particular, que no generan lucro para las personas empleadoras; también pueden asumir labores relativas al cuidado de personas, cuando así se acuerde entre las partes y estas se desarrollen en la casa de la persona atendida.	La legislación uruguaya es compatible con lo establecido en el convenio 189 de la OIT en cuanto a la definición de trabajo doméstico.
Deber de adoptar medidas para	Costa Rica es un país suscriptor de los instrumentos regionales y universales que se	Compatible

CUADRO DE DERECHO COMPARADO SOBRE EL TRABAJO DOMESTICO		
Convenio 189	Legislación de Costa Rica	Compatibilidad
asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos	han aprobado en materia de Derechos Humanos.	
<p>Deber de adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:</p> <p>A la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;</p> <p>La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;</p> <p>La abolición efectiva del trabajo infantil; y</p>	<p>Costa Rica ha suscrito todos los convenios fundamentales de la OIT en los que se contemplan los derechos laborales fundamentales de la población trabajadora. Dentro de los convenios fundamentales de la OIT podemos mencionar:</p> <p style="text-align: center;"><u>C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)</u></p> <p style="text-align: center;"><u>C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)</u></p> <p style="text-align: center;"><u>C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)</u></p> <p style="text-align: center;"><u>C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)</u></p> <p style="text-align: center;"><u>C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)</u></p>	Compatible

CUADRO DE DERECHO COMPARADO SOBRE EL TRABAJO DOMESTICO		
Convenio 189	Legislación de Costa Rica	Compatibilidad
La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.	<p>C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)</p> <p>C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) Edad mínima especificada: 15 años.</p> <p>C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).</p>	
Protección contra el abuso, el acoso y la violencia	<p>El Estado de Costa Rica cuenta con una serie de instrumentos jurídicos y programas específicos que regulan el tema de la violencia de manera general; dentro de estos instrumentos y programas podemos encontrar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia (N 7.446, 1995), • La penalización de la violencia contera la mujer en todas sus manifestaciones (incluyendo la laboral). • La equiparación de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas mediante un programa que se dio en el año 2007.¹⁷ <p>En la legislación costarricense, está prohibido el maltrato verbal y físico, el acoso sexual, el acoso y la explotación laborales.</p>	

¹⁷CEPAL. *Leyes y Programas sobre violencia contra las mujeres aprobadas en América Latina y el Caribe.* Disponible en: <http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/5/37885/P37885.xml&xsl=/muj>

CUADRO DE DERECHO COMPARADO SOBRE EL TRABAJO DOMESTICO		
Convenio 189	Legislación de Costa Rica	Compatibilidad
<p>Garantizar condiciones de trabajo tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descanso semanal mínimo de 24 horas consecutivas. • El debe beneficiarse de un régimen de salario mínimo, donde ese régimen exista. 	<p>El Estado de Costa Rica aprobó el 24 de julio del año 2009 la ley nº 8726 “Ley de reforma a ley del trabajo doméstico remunerado”. Esta ley pese a ser anterior al convenio 189 de la OIT, incorpora dentro de su contenido aspectos novedosos con relación al trabajo doméstico, similares a los contenidos en el referido convenio. Dentro de ellas podemos encontrar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Estado de Costa Rica establece que los trabajadores y trabajadoras del sector doméstico tienen derecho a disfrutar de un día de descanso a la semana, el cual deberá ser fijado de común acuerdo entre el empleador y el trabajador o trabajadora, dejando establecido que al menos dos veces al mes el día de descanso será el día domingo. • En relación al salario: Se establece un salario mínimo para el sector, fijado por el Consejo Nacional de Salarios; este salario deberá pagarse en efectivo. Adicionalmente el código contempla que las partes pueden pactar alojamiento y alimentación como pago en especie que viene a engrosar el salario; sin embargo este pago en especie de ninguna manera puede afectar el salario mínimo de ley. 	
<p>Garantizar a los y las trabajadores domésticos el derecho de Seguridad Social.</p>	<p>De conformidad a lo establecido en el artículo 104 de la ley que regula el trabajo doméstico es obligación de los empleadores afiliar a los trabajadores y trabajadoras domésticas al seguro social. Esta afiliación</p>	

CUADRO DE DERECHO COMPARADO SOBRE EL TRABAJO DOMESTICO		
Convenio 189	Legislación de Costa Rica	Compatibilidad
	<p>deberá realizarse en un plazo de 8 días posteriores a la contratación.</p> <p>Como asegurada directa, la trabajadora tiene una serie de derechos: incapacidades, atención en salud, asegurar a sus familiares, licencia de maternidad y licencia de lactancia, pensión por invalidez, vejez y muerte.¹⁸</p>	
<p>Establecer una edad mínima para poder realizar el trabajo doméstico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> El artículo 108 de la ley que regula el trabajo doméstico establece que la edad mínima para ejercer la función doméstica es de 15 años, todo de conformidad al código de la niñez y adolescencia de Costa Rica y la Convención sobre los derechos del niño. . 	Compatible
<p>Medidas para asegurar que el trabajo de menores de 18 no les impida recibir enseñanza obligatoria, una enseñanza superior o una formación profesional, o que el trabajo no interfiera en el acceso a ellas</p>	<p>Las personas de quince a diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N.º 8261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa.</p>	

¹⁸Defensoría de los habitantes. Trabajo doméstico.
http://dhr.go.cr/biblioteca/publicaciones/trabajo_domestico/trabajo_domestico.pdf

CUADRO DE DERECHO COMPARADO SOBRE EL TRABAJO DOMESTICO		
Convenio 189	Legislación de Costa Rica	Compatibilidad
	(Artículo 108 de la ley que regula el trabajo doméstico).	
Condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.	La legislación costarricense la única condición especial que establece para los trabajadores y trabajadoras domésticas con dormida adentro es el derecho al que el empleador les garantice la alimentación y el alojamiento.	
Condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos,	En caso del Estado de Costa Rica el contrato de trabajo para el personal de casas particulares regirá la libertad de formas cualquiera sea su modalidad, por ende esta legislación no obliga al empleador a realizar contratos escritos a los trabajadores domésticos.	
Regulación del trabajo doméstico de Migrantes.	En la normativa del trabajo doméstico de Costa Rica no se estipulan especificaciones sobre el trabajo doméstico de los inmigrantes, sin embargo mediante los instrumentos Internacionales debidamente ratificados por	

CUADRO DE DERECHO COMPARADO SOBRE EL TRABAJO DOMESTICO		
Convenio 189	Legislación de Costa Rica	Compatibilidad
	Costa Rica se regula ciertas situaciones que reconocen derechos sobre todas las personas sin discriminación alguna, prevaleciendo el principio de igualdad.	
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.	La legislación costarricense reconoce el pago en especie, sin embargo, este modo de pago se puede efectuar sin afectar el pago de salario mínimo en efectivo. Es decir, el pago en especie no forma parte del salario mínimo solo cuando es por encima del salario mínimo establecido por la comisión competente.	

2.5. Argentina

El Estado de Argentina ratificó el Convenio 189, el 24 de marzo de 2014, siendo así el sexto Estado miembro de la OIT que ratifica este instrumento. El convenio entrará en vigor el 24 de marzo de 2015. Con respecto al número de trabajadoras domésticas en Argentina, estudios consideran que existen “alrededor de un millón de estas trabajadoras”¹⁹.

Algo a destacar en la legislación de Argentina, es que los cambios legislativos relativos a la materia del trabajo doméstico se han producido desde antes de la ratificación del convenio, siendo así que en marzo 13 de 2013 se sanciona la Ley 26.844, denominada “Régimen especial de contrato de trabajo

¹⁹Groisman F. y Sconfieza E. *El servicio doméstico en Argentina. Informe de Situación 2004-2012.* (2012), Disponible en: http://www.citradis.com.ar/images/Publicaciones/Avances/informe_servicio_domestico.pdf

para el personal de casas particulares”, promulgada en abril 03 de 2013 y que entró en vigencia el 21 de abril del mismo año.

Dentro de los aspectos más importantes de esta ley encontramos:

- Queda prohibida la contratación de personas menores de dieciséis (16) años.
- La jornada de trabajo de los adolescentes entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años, no podrá superar, bajo ninguna circunstancia, las seis (6) horas diarias de labor y treinta y seis (36) horas semanales.
- La Jornada de trabajo que no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.
- Obligación del empleador de contratar a favor del personal un seguro por los riesgos del trabajo.
- Todas las empleadas/os comprendidas en el régimen de la ley 26, 844, deberán contar con un documento registral con las características y requisitos que disponga la autoridad de aplicación, mediante la utilización de tarjetas de identificación personal u otros sistemas que faciliten la fiscalización y permitan un acceso pleno a los derechos consagrados en la ley.
- El salario mínimo será fijado periódicamente por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP).
- El pago de las remuneraciones deberá realizarse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicio.
- La creación de un recibo de pago, que será confeccionado en doble ejemplar, debiendo el empleador hacerle entrega de uno de ellos con su firma a la empleada/o.
- Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días corridos anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días corridos después del mismo.
- La creación de un Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, que será el organismo competente para entender en los conflictos que se deriven de las relaciones de trabajo regladas por la ley 26, 844 que se hayan desenvuelto en el ámbito de la Capital.

Cuadro comparativo entre el convenio 189 de la OIT y la legislación de Argentina

CUADRO DE DERECHO COMPARADO SOBRE EL TRABAJO DOMESTICO.		
Convenio 189	Legislación de Argentina	Compatibilidad
Denominación del trabajo doméstico	Se considerará trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar. Se entenderá como tales también a la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.(art. 2, Ley de Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares.)	La legislación argentina es compatible con lo establecido en el convenio 189 de la OIT en cuanto a la definición de trabajo doméstico.
Deber de adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos	<p>Argentina ha ratificado una serie de instrumentos internacionales de derechos humanos en los que también se regula esta obligación, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Declaración Universal de los Derechos Humanos. • Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. • Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. • Convención sobre los Derechos del Niño. • Convención Interamericana para prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer," convención de belém do Pará". 	Compatible

CUADRO DE DERECHO COMPARADO SOBRE EL TRABAJO DOMESTICO.		
Convenio 189	Legislación de Argentina	Compatibilidad
<p>Deber de adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:</p> <p>A la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;</p> <p>La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;</p> <p>La abolición efectiva del trabajo infantil; y</p> <p>La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.</p>	<p>Argentina ha suscrito todos los convenios fundamentales de la OIT en los que se contemplan los derechos laborales fundamentales de la población trabajadora. Dentro de los convenios fundamentales de la OIT podemos mencionar:</p> <p><u>C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)</u></p> <p><u>C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)</u></p> <p><u>C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)</u></p> <p><u>C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)</u></p> <p><u>C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)</u></p> <p><u>C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)</u></p> <p><u>C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)</u> Edad mínima especificada: 15 años.</p>	Compatible

CUADRO DE DERECHO COMPARADO SOBRE EL TRABAJO DOMESTICO.		
Convenio 189	Legislación de Argentina	Compatibilidad
	<u>C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).</u>	
Protección contra el abuso, el acoso y la violencia	Ley 26.485, ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales	Compatible
<p>Garantizar condiciones de trabajo tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descanso semanal mínimo de 24 horas consecutivas. • El debe beneficiarse de un régimen de salario mínimo, donde ese régimen exista. 	<p>En la legislación del trabajo doméstico de Argentina se han incorporado una serie de condiciones de trabajo tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descanso semanal de treinta y cinco (35) horas corridas a partir del sábado a las trece (13) horas (Ley Nº 26. 844, artículo 14, literal b). • El salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional será fijado periódicamente por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) (Ley Nº 26. 844, artículo 18). 	Compatible

CUADRO DE DERECHO COMPARADO SOBRE EL TRABAJO DOMESTICO.		
Convenio 189	Legislación de Argentina	Compatibilidad
Garantizar a los y las trabajadores domésticos el derecho de Seguridad Social.	Las empleadas o empleados del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares se encuentran comprendidos en el Régimen Especial de Seguridad Social (Ley N° 26. 844, artículo 72, literal e)	Compatible
Establecer una edad mínima para poder realizar el trabajo doméstico.	Argentina en su legislación estableció que queda prohibida la contratación de personas menores de dieciséis (16) años para el para el trabajo doméstico Social (Ley N° 26. 844, artículo 9).	Compatible
Medidas para asegurar que el trabajo de menores de 18 no les impida recibir enseñanza obligatoria, una enseñanza superior o una formación profesional, o que el trabajo no interfiera en el acceso a ellas	Queda prohibida la contratación de las personas menores de edad comprendidas en la edad escolar que no hayan completado su instrucción obligatoria, a excepción que el empleador se haga cargo de que la empleada/o finalice los mismos(Ley N° 26. 844, artículo 12). Es muy limitado el aspecto en que puede apoyar el empleador al en su educación.	Compatibilidad Parcial.
Condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que	Las normas internacionales ratificadas que refieren al tema; entre otras, el Pacto de San José de Costa Rica, que en su art. 11 establece “el derecho de todos al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, la de su familia, su domicilio o correspondencia”.	Compatible

CUADRO DE DERECHO COMPARADO SOBRE EL TRABAJO DOMESTICO.		
Convenio 189	Legislación de Argentina	Compatibilidad
respeten su privacidad		
Condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos,	En Argentina, no existe norma que prescriba que el contrato de trabajo deba ser escrito.	No compatible
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.		

2.6. Colombia

El 9 de mayo de 2014, el Gobierno de Colombia depositó ante la Oficina Internacional del Trabajo el instrumento de ratificación del [Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011 \(núm. 189\)](#). De esta forma, Colombia es el decimocuarto Estado Miembro de la OIT y el octavo Estado de América Latina en haber ratificado este Convenio que tiene por objeto mejorar las condiciones de vida y de trabajo de decenas de millones de trabajadores domésticos en el mundo.

La legislación laboral de Colombia no contempla ninguna regulación especial en materia de trabajo doméstico. El régimen que se aplica es el que dicta la norma general, sin embargo, en la práctica no siempre se aplica la norma²⁰. El Convenio entrará en vigor para Colombia el 09 mayo 2015.

Cuadro comparativo entre el convenio 189 de la OIT y la legislación de Colombia

CUADRO DE DERECHO COMPARADO SOBRE EL TRABAJO DOMESTICO		
Convenio 189	Legislación de Colombia	Compatibilidad
Denominación del trabajo doméstico	Es aquella persona que residiendo o no en el lugar de trabajo, ejecuta tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado de niños, jardinería, cuidado de animales y demás tareas propias del hogar. (Decreto 824 de 1988).	
Deber de adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos	Colombia es un país suscriptor de los instrumentos regionales y universales que se han aprobado en materia de Derechos Humanos.	Compatible
Deber de adoptar, en lo que	Colombia ha suscrito todos los convenios fundamentales de la OIT en los que se	Compatible

²⁰<http://www.redjuridicacutctc.com/Novedades/cartillaserviciodomestico.pdf>

CUADRO DE DERECHO COMPARADO SOBRE EL TRABAJO DOMESTICO		
Convenio 189	Legislación de Colombia	Compatibilidad
<p>respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:</p> <p>A la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;</p> <p>La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;</p> <p>La abolición efectiva del trabajo infantil; y</p> <p>La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.</p>	<p>contemplan los derechos laborales fundamentales de la población trabajadora. Dentro de los convenios fundamentales de la OIT podemos mencionar:</p> <p><u>C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)</u></p> <p><u>C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)</u></p> <p><u>C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)</u></p> <p><u>C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)</u></p> <p><u>C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)</u></p> <p><u>C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)</u></p> <p><u>C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)</u> Edad mínima especificada: 15 años.</p> <p><u>C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).</u></p>	

CUADRO DE DERECHO COMPARADO SOBRE EL TRABAJO DOMESTICO		
Convenio 189	Legislación de Colombia	Compatibilidad
Protección contra el abuso, el acoso y la violencia	En la legislación colombiana, está prohibido el maltrato verbal y físico, el acoso sexual, el acoso laboral ni la explotación laboral.	
<p>Garantizar condiciones de trabajo tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descanso semanal mínimo de 24 horas consecutivas. • El debe beneficiarse de un régimen de salario mínimo, donde ese régimen exista. 	<ul style="list-style-type: none"> • En relación con el descanso: El empleado o empleada del servicio doméstico tiene derecho al descanso remunerado en domingos y días festivos, así como, a vacaciones anuales remuneradas. Es obligación permitir el descanso remunerado en domingos y festivos, siempre que labore durante todos los días de la semana, o cuando por justa causa, culpa o disposición del empleador no labora en alguno de esos días. El descanso debe cubrir un mínimo de 24 horas continuas. • En relación al salario: El salario no puede ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente (smlmv), aunque el empleado puede cancelarlo no solo en dinero sino también una parte en dinero y otra en especie 	
Garantizar a los y las trabajadores domésticos el derecho de Seguridad Social.	El empleador está en la obligación de afiliar a sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral: pensiones, salud y riesgos profesionales. ²¹	
Establecer una edad mínima	•	Compatible

²¹Con la entrada en aplicación del decreto 721 del 15 de abril de 2013, que reglamenta y regula la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Compensación Familiar en Colombia, el porcentaje de formalización de esta actividad se incrementó en un 367.1%.

CUADRO DE DERECHO COMPARADO SOBE EL TRABAJO DOMESTICO		
Convenio 189	Legislación de Colombia	Compatibilidad
para poder realizar el trabajo doméstico.		
Medidas para asegurar que el trabajo de menores de 18 no les impida recibir enseñanza obligatoria, una enseñanza superior o una formación profesional, o que el trabajo no interfiera en el acceso a ellas		
Condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.		
Condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante	El trabajador del servicio doméstico puede ser vinculado mediante contrato de trabajo escrito o verbal. Como se suele contratar de manera verbal, dichos contrato se entenderá a término indefinido. El contrato de trabajo escrito puede ser a término fijo o indefinido	

CUADRO DE DERECHO COMPARADO SOBRE EL TRABAJO DOMESTICO		
Convenio 189	Legislación de Colombia	Compatibilidad
contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos,		
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.	<p>El salario no puede ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV), aunque el empleado puede cancelarlo no solo en dinero sino también una parte en dinero y otra en especie.</p> <p>Cuando el trabajador devengue un salario mínimo, el valor del salario en especie no puede ser superior al 30% y lo puede constituir alimentación, habitación y vestuario, diferente a la dotación. Cuando el trabajador devengue más de un salario mínimo, el salario en especie no puede ser superior al 50%</p>	

3. Conclusión

Como puede observarse, los países analizados luego de haber ratificado el Convenio 189 de la OIT emprendieron una serie de reformas legales a su legislación laboral, con el fin de ajustar la normativa interna a la normativa internacional. Esto, con el objetivo de acelerar cambios estructurales en la sociedad que garanticen un mayor respeto a los derechos laborales de las personas trabajadoras domésticas. Si bien es cierto que solo se incluye el análisis de un determinado número de países, se ha logrado constatar que este tipo de reformas se han llevado adelante en todos los Estados latinoamericanos que han ratificado la referida norma internacional.

Como es de prever el cumplimiento de estas nuevas normas legales requiere del compromiso de todos los actores laborales. En primer lugar, de los empleadores que deben dejar atrás las prácticas discriminatorias que han existido en las relaciones laborales del trabajo doméstico. Pero, también de las autoridades estatales que deben dar seguimiento cercano a la implementación de la norma, de manera tal que se garantice su cumplimiento. Las autoridades tanto administrativas como judiciales, deben ser vigilantes con la implementación de estas reformas legales en cada uno de los países analizados.

Recursos electrónicos

ABC COLOR (2014). Taborga C., ONU Mujeres apoya proceso de ley de trabajo doméstico. Disponible:

<http://www.abc.com.py/edicion-impresalocales/onu-mujeres-apoya-proceso-de-ley-de-trabajo-domestico-1248652.html>

AMECOPRESS. Las trabajadoras domésticas, uno de los sectores laborales más vulnerables. <http://www.amecopress.net/spip.php?article7166>

CEPAL. Leyes y Programas sobre violencia contra las mujeres aprobadas en América Latina y el Caribe. Disponible en: <http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/5/37885/P37885.xml&xsl=/mujer>

DEFENSORÍA DE LOS HABITANTES (2010). Trabajo doméstico. San José, Disponible en:

http://dhr.go.cr/biblioteca/publicaciones/trabajo_domestico/trabajo_domestico.pdf

GALLO, A. y SANTOS, S. Trabajo Doméstico Remunerado en Uruguay. <http://www.ciess.org.mx/documentos/Articulo-Trabajo-Domestico.pdf>

GROISMAN, F. y SCONFIEZA, E. (2012). El servicio doméstico en Argentina. Informe de Situación 2004-2012. Disponible en: http://www.citradis.com.ar/images/Publicaciones/Avances/informe_servicio_domestico.pdf

LIEBAL, M. *El Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_217_191112_es.pdf

MINISTERIO DE LA MUJER (2012). Lanzamiento de la Campaña sobre Trabajo Doméstico Remunerado en Paraguay. Paraguay. Disponible en: <http://www.mujer.gov.py/lanzamiento-de-la-campana-sobre-trabajo-domestico-remunerado-en-paraguay-n202>

MINISTERIO DEL TRABAJO DE URUGUAY. http://www.mtss.gub.uy/files/Informe_Trabajo_Domestico2013uv.pdf

OIT (2013). Trabajo Doméstico en Costa Rica. Disponible en:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_213720.pdf

OIT. Dr. Batthyány k., Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_187308.pdf

TINOCO, E., Las manos invisibles del trabajo doméstico en Bolivia y el mundo...

Disponible en: <http://alanvargas4784.blogspot.com/2011/07/las-manos-invisibles-del-trabajo.html>