

Área: Ciencias Sociales; **Disciplina:** Economía; **Tema:** formalización económica;  
**Idioma:** Español; **Escritura:** Colectiva

---

DOI: <https://doi.org/10.47133/respy42-24-2-1-06>

BIBLID: 0251-2483 (2024-2), 125-152

## ¿Cuáles son las principales barreras para formalizar el trabajo doméstico remunerado?

### Lecciones de Paraguay

*What are the main barriers to formalizing paid domestic work?*

*Lessons from Paraguay*

**Gustavo Setrini**<sup>1</sup> 

<sup>1</sup>Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales,  
Asunción, Paraguay.

**Tannya Mongelos**<sup>2</sup> 

<sup>2</sup>Fundación Internacional y para Iberoamérica  
de Administración y Políticas Públicas, Madrid, España.

**Georgina Hernandez Rivas**<sup>3</sup> 

<sup>3</sup>Investigación para el Desarrollo,  
Asunción, Paraguay.

**Fernando Ovando**<sup>4</sup> 

<sup>4</sup>Centro de Análisis y Difusión de la Economía Paraguaya,  
Asunción, Paraguay.

**Claudia V. Montanía**<sup>5</sup> 

<sup>5</sup>Universidad de Arizona,  
Tucson, Estados Unidos de América.

**Cristhian Parra**<sup>6</sup> 

<sup>6</sup>Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo,  
Asunción, Paraguay.

**Mónica Ríos**<sup>7</sup> 

<sup>7</sup>Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo,  
Asunción, Paraguay.

**Mónica Recalde**<sup>8</sup> 

<sup>8</sup>Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social,  
Asunción, Paraguay.

**Melisa Heliana Portillo Vera**<sup>9</sup> 

<sup>9</sup>Universidad Nacional de Asunción, Facultad de Ciencias Sociales (FACSO-UNA),  
Asunción, Paraguay.




**Correspondencia:** [gustavosetrini@flacso.edu.py](mailto:gustavosetrini@flacso.edu.py)

**Artículo enviado:** 4/6/2024

**Artículo aceptado:** 10/11/2024

**Contribución de los autores:** Gustavo Setrini (dirección, investigación, redacción y análisis); Tannya Mongelos (investigación, redacción y análisis); Georgina Hernandez Rivas (investigación, redacción y análisis); Fernando Ovando (investigación, redacción y análisis); Claudia V. Montanía (investigación, redacción y análisis); Cristhian Parra (investigación, redacción y análisis); Mónica Ríos (investigación, redacción y análisis); Mónica Recalde (investigación, redacción y análisis); Melisa Heliana Portillo Vera (preparación de manuscrito).

**Fuente de financiamiento:** este artículo amplía y discute están basados en la Nota de Política publicada por el PNUD en su serie Development Futures (2023) y el Working Paper 06 del Laboratorio de Aceleración del PNUD en Paraguay (2022).

- **Editor responsable:** Carlos Anibal Peris . Universidad Católica Nuestra Señora de la Asunción, Centro de Estudios Antropológicos. Asunción, Paraguay.
- **Revisor 1:** Sarah Patricia Cerna . Universidad Autónoma de San Luis de Potosí. San Luis de Potosí, México.
- **Revisor 2:** Ilda Mayeregger . Universidad Nacional de Asunción, Facultad de Filosofía. Asunción, Paraguay.



Este es un artículo publicado en acceso abierto bajo una Licencia Creative Commons - Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

**Citación Recomendada:** Setrini, G., Mongelos, T., Hernandez, G., Ovando, F., Montanía, C., Parra, C., Ríos, M., y Recalde, M. (2024). ¿Cuáles son las principales barreras para formalizar el trabajo doméstico remunerado? Lecciones de Paraguay. Estudios paraguayos, Vol.42(2), pp.125-152. <https://doi.org/10.47133/respy42-24-2-1-06>

**Resumen:** El trabajo doméstico remunerado emplea a muchas mujeres en los países en vías de desarrollo. Paraguay, donde el 94% del trabajo doméstico es realizado por mujeres y más del 90% de estos empleos son informales, representa un caso extremo de un problema común en todo el mundo. Estas trabajadoras carecen de acceso a la seguridad social y generalmente soportan condiciones laborales precarias. ¿Cuáles son las diferentes barreras legales, institucionales, sociales y de género que impiden que las trabajadoras domésticas tengan un mayor acceso a la seguridad social? Basándose en diferentes fuentes de datos de Paraguay, incluidas las voces tanto de las trabajadoras domésticas como de sus empleadores, este estudio muestra cómo los niveles persistentemente bajos de cobertura de seguridad social en este sector son producto de un conjunto de factores entrelazados: creencias culturales y de género discriminatorias, falta de información y conocimientos precisos sobre seguridad social, el bajo poder de negociación de las trabajadoras domésticas informales y la baja capacidad de inspección laboral que prevalecen en el sector. A partir de estas observaciones, las conclusiones establecen lineamientos para diseñar políticas públicas integradas para la formalización del sector.

**Palabras clave:** trabajo doméstico; formalización; informalidad; trabajo decente; igualdad de género.

**Abstract:** Paid domestic work employs many women in developing countries. Paraguay, where 94 percent of domestic workers are women and over 90 percent of these jobs are informal, represents an extreme case of a common problem worldwide. These workers lack access to social security and generally endure precarious working conditions. What are the different legal, institutional, social, and gender barriers preventing domestic workers from having greater access to social security? Drawing on various data sources from Paraguay, including the voices of both domestic workers and their employers, this study demonstrates how persistently low levels of social security coverage in this sector result from a complex of intertwined factors: discriminatory cultural and gender beliefs, lack of information and accurate knowledge about social security, low bargaining power of informal domestic workers, and weak labor inspection capacity prevailing in the sector. Based on these observations, the conclusions establish guidelines for designing integrated public policies for the formalization of the sector.

**Keywords:** domestic work; formalization, informality; decent work; gender equality.

## Introducción

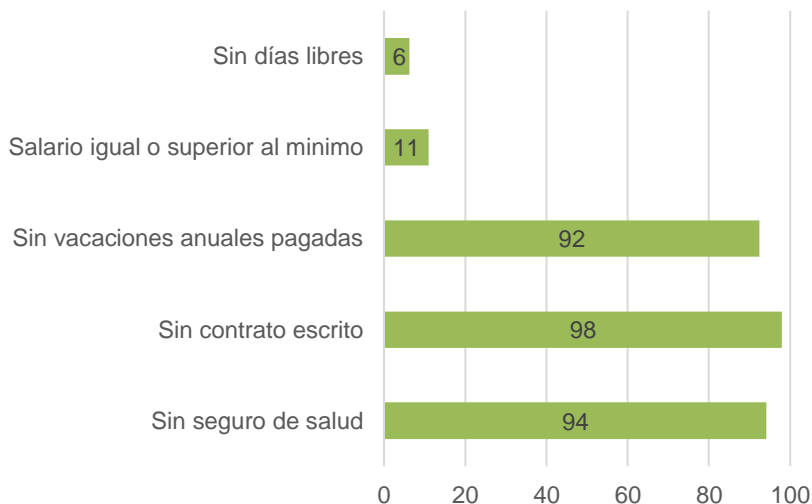
**En América Latina y el Caribe**, entre 11 y 18 millones de personas se dedican al trabajo doméstico remunerado, de las cuales las mujeres representan el 93%. En muchos países, el trabajo doméstico es una de las formas más comunes de empleo para las mujeres. En Paraguay, representa el 13,2% del empleo femenino total, lo que lo convierte en uno de los tres países con mayor proporción de mujeres empleadas en servicio doméstico en la región (Salvador & Cossani, 2020).

El trabajo doméstico es también una de las ocupaciones más informales y precarias dentro del mercado laboral. Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), Paraguay, el 93,6% de los empleos dentro del sector del trabajo doméstico remunerado eran informales en 2020, la tasa de informalidad más alta de todas las categorías ocupacionales remuneradas y muy por encima de la tasa promedio nacional del 71%. Estas tasas representan a trabajadores con al menos 12 horas de empleo por semana que no contribuyen a un fondo de jubilación. Como tal, el trabajo doméstico tiende a emplear a personas con pocas alternativas debido a la discriminación social y la exclusión de oportunidades. En el trabajo doméstico, casi el total de empleos informales corresponde a mujeres (94,5%). Las trabajadoras domésticas, en promedio, tienen niveles de escolaridad bajos (9 años), el 78% son hablantes de guaraní y más del 33% son jefas de hogar. Además, la pobreza afecta a más del 21% de las trabajadoras domésticas (Instituto Nacional de Estadística, 2020).

Las condiciones precarias del empleo de las trabajadoras domésticas agravan las desventajas sociales que ya padecen. La Figura N°1 muestra que, en 2020, más del 90% de las mujeres empleadas en el trabajo doméstico no tuvieron acceso a vacaciones anuales remuneradas y fueron contratadas mediante contratos verbales. Además, más del 90% de estas 192.411 mujeres no tenían acceso a ningún tipo de seguro médico y alrededor de 12.000 no tenían días libres durante la semana, incluidos los fines de semana. Sólo el 11% de las trabajadoras domésticas recibió un salario mensual igual o superior al salario mínimo legal vigente de ese año (Gs. 2.192.839; US\$ 314), y las trabajadoras de este rubro tuvieron uno de los

ingresos promedio por hora más bajos (Gs. 8.234, \$1,13) en comparación con otras ocupaciones, como empleados públicos (Gs. 19.079, \$2,63) y empleados privados (Gs. 10.468, \$1,44) (Instituto Nacional de Estadística, 2020).

**Figura 1.** Acceso a derechos laborales para trabajadoras domésticas asalariadas informales. Año 2020 (%)



*Fuente: Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC), INE, 2020)*

¿Qué explica esta situación de desventaja y discriminación del trabajo doméstico? Y específicamente, ¿qué barreras legales, institucionales, sociales y de género impiden el mayor acceso de las trabajadoras domésticas a la seguridad social?

Para responder a estas preguntas, es necesario analizar el mercado laboral y el empleo desde una perspectiva de género y considerar cómo las creencias y expectativas sociales sobre las capacidades y aptitudes laborales de las mujeres derivan más ampliamente de un sistema de género binario que establece una división sexual del trabajo que estructura sistemáticamente las oportunidades de inserción laboral de forma desigual entre hombres y mujeres. Luego de explicar la relación entre el sistema de género y las condiciones sociales y económicas del trabajo doméstico, se definirá formalmente

el trabajo doméstico remunerado como un tipo de empleo en Paraguay y se analizarán los distintos factores que impiden su formalización.

## **El Trabajo Doméstico no Remunerado y La División Sexual del Trabajo en Paraguay**

**Desde una perspectiva de género** se puede reconocer una división y jerarquización de distintas esferas de trabajo, denominada en la ahora vasta literatura sobre reproducción social como la “división sexual del trabajo” que se fundamenta en un relato o discurso sobre la supuesta naturaleza biológica de los roles de género (Hirata & Kergoat, 1997). La esfera de la reproducción—ligada estrechamente a la reproducción biológica y a la conceptualización tradicional del rol social de las mujeres como madres—es donde se enmarcan todas aquellas actividades de reproducción social, como el cuidado, la atención emocional, la educación, la alimentación y otros. La asignación tradicional, aunque de ninguna manera universal, de estos trabajos a las mujeres y su identificación con valores y capacidades femeninas vienen conjuntamente con su identificación con la esfera doméstica donde se realizan estas tareas por fuera del mercado laboral y sin percibir un salario (Addati et al., 2019; Serafini Geoghegan, 2021).

Tradicionalmente, esto ha significado que el trabajo de cuidado y el valor que produce se contempló como parte de relaciones sociales consideradas “no económicas” y regidas por normas de reciprocidad social y familiar. De tal forma, a este grupo de actividades tampoco fue tradicionalmente asignado el “valor de un trabajo” (Batthyany & Tomassini, 2013; Kergoat, 2002), a pesar de su rol imprescindible en la producción del valor económico y para el sostenimiento de la vida humana, el cuidado de los cuerpos, de la salud mental, la afectividad y la educación, entre otros valores con dimensiones económicas (Dirección General de Estadísticas Encuestas y Censos, 2017; Gammage & Orozco, 2008; ONU Mujeres México, 2016).

Desde la perspectiva de la economía feminista, Orozco (2019) y Picchio (2001) exponen que los trabajos no remunerados tienen tres funciones económicas principales: primero, “la ampliación del bienestar” que se refiere a la gestión, mantenimiento y transformación de los productos que provienen del mercado para el beneficio de un hogar, como puede ser el tiempo invertido en la búsqueda, compra y la preparación de alimentos; segundo, la “expansión del bienestar”, se refiere al esfuerzo hecho para que los bienes del mercado respondan a las necesidades particulares de los integrantes del hogar “mediante la generación de una inmensa cantidad de servicios personales que cubran la faceta afectiva y relacional de las expectativas de vida” y, tercero, la “reducción” y definición de los trabajadores que entrarán al mercado laboral a cambio de un salario, garantizando “que efectivamente aparecen en el mercado como tales con sus necesidades resueltas y sin responsabilidades sobre el proceso de transformación del salario en bienestar” (Pérez Orozco, 2019).

No obstante, el trabajo doméstico y los valores que produce son típicamente excluidos, tanto de la conceptualización social, como de la teorización y análisis formal científico de la economía. En contraste, la esfera de la economía productiva se conceptualiza como el sitio de la producción de valor económico a través de intercambios de mercado entre trabajadores que venden su fuerza laboral para recibir salarios, empleadores o dueños de empresas que compran la fuerza laboral de los trabajadores para producir bienes y servicios y consumidores que usan el ingreso de los salarios ganados por los trabajadores para satisfacer sus necesidades y preferencias, comprando los bienes y servicios producidos por las empresas. El trabajo en esta esfera se realiza con remuneración, es reconocido social y formalmente como empleo y recibe una serie de protecciones legales como el contrato escrito, el salario mínimo, el seguro social y diversas prestaciones que definen la formalidad de un empleo.

La división sexual del trabajo, como institución social, se manifiesta con la masculinización de la esfera productiva, tanto del empleo remunerado formal como de la propiedad de activos productivos como empresas, inmuebles y capital financiero. La inserción de las mujeres a esta esfera es bastante reciente en la historia y ha estado

marcada por una serie de barreras para el pleno ejercicio de los derechos conquistados en los ámbitos laborales y económicos (Avolio & Laura, 2017; Batthyany & Tomassini, 2013; Hirata & Kergoat, 2000; Organización Internacional del Trabajo, 2019). Se verá más abajo cómo estas barreras son persistentes con relación al empleo en el trabajo doméstico.

La división sexual del trabajo, y el rol del cuidado no remunerado que asigna a las mujeres, se manifiesta empíricamente en las diferencias observables en la inactividad económica de los hombres y las mujeres en Paraguay (Tabla N°1). Para los hombres, el estudio es la razón de inactividad de mayor peso, mientras que, para las mujeres, las labores del hogar son el mayor motivo de inactividad. Además, se puede observar que solamente el 5,8% de los hombres reporta un motivo familiar como razón de inactividad, y el porcentaje de hombres que nombra labores del hogar como motivo de inactividad no es estadísticamente significativo. Sin embargo, alrededor de 44% de las mujeres están fuera del mercado laboral debido a las labores del hogar y los motivos familiares.

132

**Tabla 1.** Razones de inactividad laboral, año 2020

Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje
Estudiante	42,3	Labores del hogar	37,1
Anciano	14,4	Estudiante	21,3
Enfermo	11,5	Motivos familiares	16,1
Jubilado o pensionado	8,4	Anciano	8,5
Discapacitado	7,8	Enfermo	5,7
Motivos familiares	5,8	Jubilado o pensionado	3,7
Otra situación	4,5	No consigue trabajo	3,2
No consigue trabajo	3,9	Otra situación	2,1
Miedo al contagio de COVID-19	*	Discapacitado	1,9
Labores del hogar	*	Miedo al contagio de COVID-19	*

\*Indica insuficiencia muestral

*Fuente: Elaboración propia con datos de la EPHC. INE, 2020*



Por otro lado, se puede analizar el tiempo dedicado al trabajo no remunerado en Paraguay a partir de los datos de la Encuesta de Uso del Tiempo (EUT) del año 2016 (Figura N°2).<sup>1</sup> En promedio, las personas dedican aproximadamente 46 horas semanales a las actividades productivas remuneradas y 21,5 horas semanales a las no remuneradas. Al observar el tiempo dedicado a las actividades productivas, según el sexo de las personas, se identifica que los hombres dedican más tiempo al trabajo remunerado comparado con las mujeres (49,7 horas vs. 40,4 horas). Por otro lado, las mujeres dedican más del doble de tiempo al trabajo no remunerado (29,1 horas dedicadas por las mujeres vs. 13 horas dedicadas por los hombres).

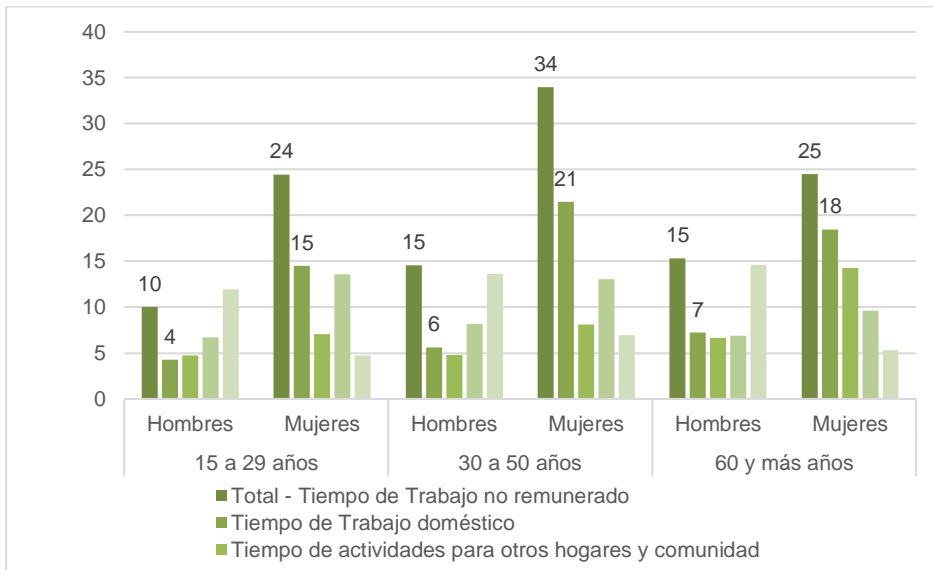
Dentro del trabajo no remunerado también se observan heterogeneidades en el uso del tiempo según el sexo de las personas. Las mujeres dedican 18,5 horas semanalmente al trabajo doméstico no remunerado, mientras que los hombres dedican en promedio sólo 5,4 horas. En las demás categorías de trabajo no remunerado, también se observa que las mujeres dedican más tiempo a las actividades para otros hogares y la comunidad y el cuidado a miembros del hogar.

El uso del tiempo según los rangos de edades muestra características diferenciadas y brechas aún más amplias entre hombres y mujeres. Dentro de la población joven, entre 15 y 29 años, el tiempo dedicado al trabajo doméstico no remunerado de las mujeres triplica el tiempo dedicado por los hombres. En cuanto al rango de personas adultas (30 a 59 años), la diferencia se amplía a casi cuatro veces (21,5 horas vs 5,6 horas). Por último, en el rango de las personas con 60 años y más de edad, las mujeres dedican 18,5 horas semanales al trabajo doméstico no remunerado y los hombres 7,2 horas semanales.

---

<sup>1</sup> Esta encuesta es la primera y única fuente de información nacional sobre el uso del tiempo de las personas en Paraguay. Según indica el INE (2016) en "Principales Indicadores de Uso del Tiempo y Quintiles de Ingreso", las definiciones acerca del trabajo remunerado utilizadas en la EUT 2016, están basadas en las recomendaciones de la XIII Conferencia Internacional de Estadística de Trabajo de la OIT de 1982, y las del trabajo no remunerado son adaptadas a partir de la Clasificación de Actividades de Uso del Tiempo para América Latina y el Caribe (CAUTAL) de 2016, elaborada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

**Figura 2.** Trabajo no remunerado según sexo y grupo de edad (promedio de horas semanales). Año 2016



134

*Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta de Uso del Tiempo, 2016*

La gran brecha entre hombres y mujeres en las tareas domésticas no remuneradas se observa principalmente en tres actividades (Tabla N°2). En primer lugar, las mujeres dedican un promedio de 8,1 horas por semana a cocinar, preparar alimentos, poner la mesa o limpiar el lugar donde se comió, mientras que los hombres le dedican solamente 3,6 horas por semana. En segundo lugar, las mujeres nuevamente dedican el doble de tiempo a lavar, secar y guardar los cubiertos y limpiar la cocina en comparación con los hombres (4,8 horas vs 2,6 horas). Y, en tercer lugar, las mujeres dedican 3,9 horas semanales a lavar, planchar, guardar o arreglar ropas y limpiar o reparar calzados a diferencia de los hombres que le dedican solo 1,8 horas semanales.

**Tabla 2.** Clasificación del trabajo doméstico no remunerado según sexo, año 2016

Tipo de actividades que componen el trabajo doméstico	Total	Hombres	Mujeres
Tiempo dedicado al trabajo doméstico no remunerado	12,7	5,2	18,5
Cocinar o preparar alimentos, poner la mesa o limpiar el lugar donde se comió	6,8	3,6	8,1
Lavar, secar y guardar los cubiertos y limpiar la cocina	2,9	1,8	3,2
Limpiar la vivienda o el patio	4,2	2,6	4,8
Tirar, sacar, quemar o reciclar la basura	0,5	0,5	0,5
Lavar, planchar, guardar o arreglar ropas y limpiar o reparar calzado	3,5	1,8	3,9
Hacer o supervisar reparaciones menores en la vivienda, bienes del hogar u objetos personales	1,2	1,3	1,0
Limpieza, mantenimiento y reparaciones menores de vehículos de uso propio del hogar	1,4	1,4	1,1
Comprar alimentos, artículos de limpieza, medicamentos, ropas, calzados, etc.	2,0	1,9	2,1
Hacer carga de saldo, giros, pago de servicios básicos, trámites y gestiones, entre otros.	0,6	0,6	0,6
Cuidado de plantas y mascotas	1,6	1,4	1,6

135

*Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta de Uso del Tiempo, 2016*

## **De la División Sexual del Trabajo a los Mercados Laborales Segmentados y el Trabajo Doméstico como Inserción Laboral de las Mujeres Paraguayas**

**La división sexual del trabajo**, que promueve que las mujeres desarrollen las capacidades y los conocimientos dentro de la esfera reproductiva no remunerada, también promueve la inserción laboral de las mujeres específicamente al trabajo doméstico remunerado. (Organización Internacional del Trabajo, 2010a). Para entender por qué, es necesario analizar el empleo de las mujeres desde la

perspectiva de las teorías de mercados laborales segmentados o dualistas.

Históricamente se concebía al empleo de las mujeres como fuente de ingresos ‘secundarios’ que complementaban el ingreso ‘primario’ de los hombres jefes de hogar encargados de la protección y provisión material de las familias. Se asumía que el empleo de las mujeres era una interrupción temporal a su rol de cuidadora y que el ingreso de las mujeres se destinaba a cubrir gastos extraordinarios o a reemplazar temporalmente al ingreso del trabajador ‘primario’, en caso de desempleo, enfermedad o discapacidad del jefe de hogar (Doeringer & Piore, 1985). Por eso, las oportunidades de trabajo más accesibles a las mujeres eran las mismas tareas reproductivas que hacían en sus hogares sin remuneración: limpieza, lavandería, confección y reparación de prendas de vestir y cuidado de niños, ancianos y enfermos, entre otros.

Al ser considerado empleo temporal que respondía a necesidades coyunturales de los hogares, el trabajo feminizado se construyó históricamente con características específicas que hoy se reconocen como las características de la informalidad y el trabajo precario. Primero, al ser consideradas una extensión de las capacidades biológicas naturales de las mujeres, la formación para el trabajo femenino fue relativamente excluida de instituciones educativas formales y la obtención de credenciales formales no era un requisito para el empleo en estas actividades. Segundo, la relación ‘flexible’ de las mujeres con estos trabajos y con el mercado laboral en general significó que no emergió el reconocimiento social de la figura de la “carrera vitalicia” para el trabajo feminizado, con expectativas de acumulación de capacidades y conocimientos, antigüedad, autoridad y eventualmente jubilación. Tercero, y muy relacionado, las carreras ‘marginales’ o flexibles de las mujeres carecían de las protecciones legales de las carreras ejercidas por los hombres—reconocidas como vitalicias y permanentes—y también de la protección de organizaciones sindicales que organizaban principalmente los trabajadores varones para conquistar derechos como el salario mínimo, límites al jornal y la semana laboral, el seguro social, y la jubilación (Bergmann, 2005).

Así, se construyó históricamente un mercado laboral segmentado, que consistía, por un lado, en un mercado laboral primario de trabajo permanente, con altas barreras para la entrada, protegida por diversas regulaciones y masculinizado y, por otro lado, un mercado laboral secundario de trabajo temporal y flexible, con bajas barreras para la entrada y la salida, sin protecciones regulatorias y caracterizado por el empleo de mujeres y otros grupos socialmente marginados en muchos países, tales como los migrantes, los afrodescendientes y otras minorías raciales y étnicas.

En general, se observaba también la masculinización del empleo en tareas reproductivas a medida que pasaban del mercado laboral secundario al mercado primario con su profesionalización, la aparición de programas de estudio, requisitos de credenciales, protecciones legales y organizaciones profesionales y sindicales. Esto se puede observar, por ejemplo, en la historia de la diferenciación y distinción de género, prestigio y seguridad entre oficios como cocinera y chef, enfermera y doctor o secretaria y administrador (Black, 2021; Ehrenreich & English, 2010; Truss et al., 2013).

Esta perspectiva ofrece dos explicaciones para la inserción desaventajada de las mujeres en el mercado laboral en relación a los hombres: primero, la existencia de un mercado laboral dualista donde las mejores condiciones de empleo se concentran en el mercado primario y, segundo, la exclusión de las mujeres del mercado laboral primario, además de la existencia de una serie de barreras de diversa naturaleza para transitar del empleo informal en el mercado secundario al empleo formal en el mercado primario.

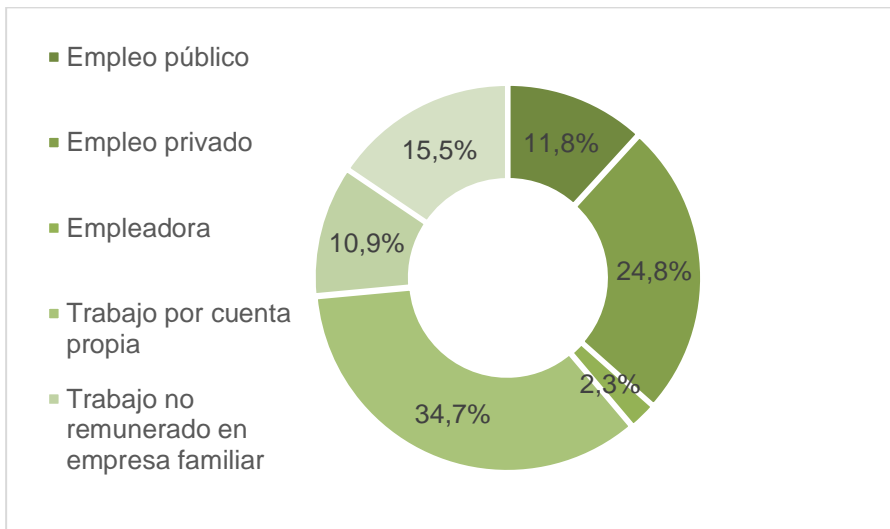
Además, la inserción de las mujeres al mercado laboral informal o secundario a través de tareas domésticas ofrece una explicación de las desigualdades entre mujeres relacionada a la función del trabajo doméstico en la 'reducción' o preparación de los trabajadores para su participación en el trabajo remunerado. Es decir, el acceso de los hogares a servicios de trabajo doméstico remunerado condiciona las estrategias de inserción laboral de sus integrantes, especialmente de integrantes mujeres que cargan con la expectativa social de realizar las tareas en sus hogares. A medida que el empleo de una trabajadora doméstica remunerada libera el tiempo de cuidado de las

mujeres integrantes de un hogar, ellas pueden lograr mejor inserción al mercado laboral, a través de la preparación formal y la especialización en actividades pertenecientes al mercado laboral primario o formal. Esta dinámica explica en parte la desigualdad de oportunidades de mujeres en los hogares de niveles socioeconómicos medio-altos y altos en relación con mujeres en hogares empobrecidos (Glenn, 1992; Hochschild, 2004; Parreñas, 2015).

Estas tendencias históricas de la división sexual del trabajo y los mercados laborales duales se manifiestan de forma emblemática con la inserción de las mujeres paraguayas al mercado laboral como trabajadoras domésticas informales y el alto grado de feminización del sector del trabajo doméstico en Paraguay, donde el 15,5% de las mujeres ocupadas en el año 2020 se dedicaban al trabajo doméstico y el 94% de las personas ocupadas en el trabajo doméstico eran mujeres (Figura N°3).

**Figura 3.** Categoría ocupacional de las mujeres ocupadas, año 2020.

138



*Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPHC, 2020.*

A lo largo de la historia, las distinciones entre el mercado laboral secundario y primario se fueron diluyendo. Por un lado, en las últimas décadas de reestructuración neoliberal del mercado de trabajo, mucho del trabajo perteneciente al mercado laboral primario se fue 'flexibilizando', adquiriendo el carácter casual y precario del trabajo informal (Arnold & Bongiovi, 2012; Kalleberg, 2009; Schmidt, 2006; Weil, 2014). Por otro lado, la confluencia de movilización social desde sectores marginados y campañas globales de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo han logrado cambios normativos para establecer derechos laborales y formalizar sectores anteriormente desprotegidos, en especial para el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas (Marchetti et al., 2021).

Esos cambios normativos son particularmente recientes en Paraguay, donde el marco regulatorio para el trabajo doméstico ha experimentado cambios significativos en los últimos años, influenciado por la organización sindical y las movilizaciones sociales en el sector, así como por la atención nacional e internacional a este tema. A nivel internacional, Paraguay ha ratificado convenios como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y el Convenio 189 de la OIT sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, que establecen principios y protecciones para el sector.

En 2015, el Congreso introdujo la primera legislación para regular y definir esta actividad económica. La Ley N° 5407/2015 define el trabajo doméstico como un servicio, que consiste en la limpieza, cocina y otras tareas relacionadas con el hogar, provisto regularmente por trabajadores, que pueden o no residir en el hogar donde trabajan, a cambio de un pago (Art. 2). También define a los trabajadores domésticos como "aquellas personas de ambos sexos que habitualmente realizan tareas de limpieza, asistencia y otras tareas dentro de una casa u otro lugar de residencia o habitación privada, incluyendo, entre otros: choferes de servicio familiar, amas de llaves, empleados domésticos, trabajadores privados de lavandería y/o planchado, niñeras, cocineros familiares y sus asistentes, jardineros en relación de dependencia, cuidadores de

enfermos, ancianos o discapacitados, mensajeros; y, trabajadores domésticos para diversas actividades del hogar” (Art. 3).

La misma legislación excluye de esta definición a quienes realizan trabajo doméstico en establecimientos comerciales; a quienes realizan conjuntamente trabajo doméstico y tareas paramédicas especializadas de aseo, limpieza y cuidado de ancianos, personas discapacitadas y/o con problemas de salud; a trabajadores domésticos que además realizan actividades específicas de la industria o servicio al que se dedica el empleador; y a “trabajadores domésticos independientes” que prestan sus servicios de acuerdo a sus propios horarios y con su propio equipo (Art. 4).<sup>2</sup>

Para el grupo de trabajadores estipulado, la ley estableció una serie de nuevos derechos laborales y reguló las condiciones de trabajo. Inicialmente fijó un salario mínimo equivalente al 60% del salario mínimo general, requirió la inclusión de los trabajadores domésticos que reciben salarios mensuales en el régimen general de seguridad social, y reguló las horas de trabajo, los días libres semanales y los descansos por vacaciones, la provisión de alimentos y alojamiento, y las modalidades de contratación. Recién en 2019, la Ley N°6338/2019 alineó el salario mínimo de los trabajadores domésticos con el salario mínimo general.<sup>3</sup>

140

---

También en 2019, el Congreso Nacional promulgó la Ley de Empleo Parcial (Ley 6339/2019), estableciendo por primera vez las modalidades de contrato legalmente permitidas, los requisitos de salario mínimo y los regímenes especiales de seguridad social para el trabajo a tiempo parcial en general, incluyendo el trabajo doméstico<sup>4</sup>. Esta ley permitió a los trabajadores domésticos empleados de forma diaria o a tiempo parcial inscribirse en la seguridad social. Finalmente, la Ley No. 5777/2016 sobre protección integral para las mujeres incluye la tipificación de la violencia laboral y asigna funciones al Ministerio de Trabajo para prevenir y castigar la discriminación y violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo,

---

<sup>2</sup> Ley N° 5407/2015 del Trabajo Doméstico.

<sup>3</sup> Ley N° 6338/2019, que modifica el artículo 10 de la Ley 5407/15.

<sup>4</sup> Ley N° 6339/2019, que regula el trabajo a tiempo parcial.



con gran relevancia potencial para el trabajo doméstico realizado en hogares privados.

A pesar de estos avances normativos, el sector sigue siendo altamente informal y las condiciones de empleo siguen siendo inseguras. Argumentamos que los orígenes históricos y sociales del trabajo doméstico como una vocación informal específica para mujeres crean barreras para su formalización y para cerrar las brechas entre los derechos laborales legalmente establecidos para el trabajo doméstico y el disfrute de estos derechos en la práctica, en comparación con otros tipos de empleo concebidos principalmente como productivos, masculinos y formales en sus orígenes sociales. A continuación, analizamos empíricamente estas barreras y luego proponemos medidas políticas y programas para superarlas.

## **Análisis de las causas de la informalidad del trabajo doméstico remunerado**

141

---

**Para analizar las causas contemporáneas** de la informalidad y las barreras a la formalización del trabajo doméstico, este estudio emplea un enfoque de métodos mixtos, analizando tres tipos de datos: 1) datos cuantitativos existentes que fueron extraídos de la Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC, 2020) y de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (Dirección General de Estadísticas Encuestas y Censos, 2017); 2) datos cualitativos originales de nueve entrevistas semiestructuradas con informantes clave y dos grupos focales que involucraron una sonda cultural<sup>5</sup> que documenta las experiencias de 22 trabajadoras domésticas sindicalizadas y no sindicalizadas; y 3) datos cuantitativos originales de una encuesta no probabilística de 101 empleadores de alto nivel socioeconómico para recopilar datos sobre su familiaridad con los procedimientos de registro de la seguridad social y sus percepciones sociales del trabajo doméstico. Los resultados de la encuesta no

---

<sup>5</sup> Para profundizar nuestra comprensión del sector desde el punto de vista de los trabajadores domésticos, empleamos una sonda cultural. Este es un método de investigación que se utiliza para recopilar información sobre un grupo a través de autoinformes. Nos comunicamos con los participantes de la investigación durante dos semanas a través de mensajes de texto, mensajes de audio y fotografías compartidas en WhatsApp.

probabilística no son representativos de la población total y se refieren específicamente a los individuos incluidos en la encuesta. La encuesta fue auto informada de manera voluntaria por los empleadores, identificados por su interés en aprender sobre el trabajo doméstico remunerado y su potencial para formalizar el empleo doméstico. Las características principales de estos empleadores incluyen residir en Asunción y el Departamento Central (97%), tener estudios de pregrado y posgrado (89%), y tener una edad promedio de 39 años. Para la sonda cultural, el contacto con los participantes se mantuvo durante un período de dos semanas, utilizando mensajes de texto y audio e invitando a los participantes a compartir fotografías y reflexiones escritas o grabadas a través de WhatsApp.

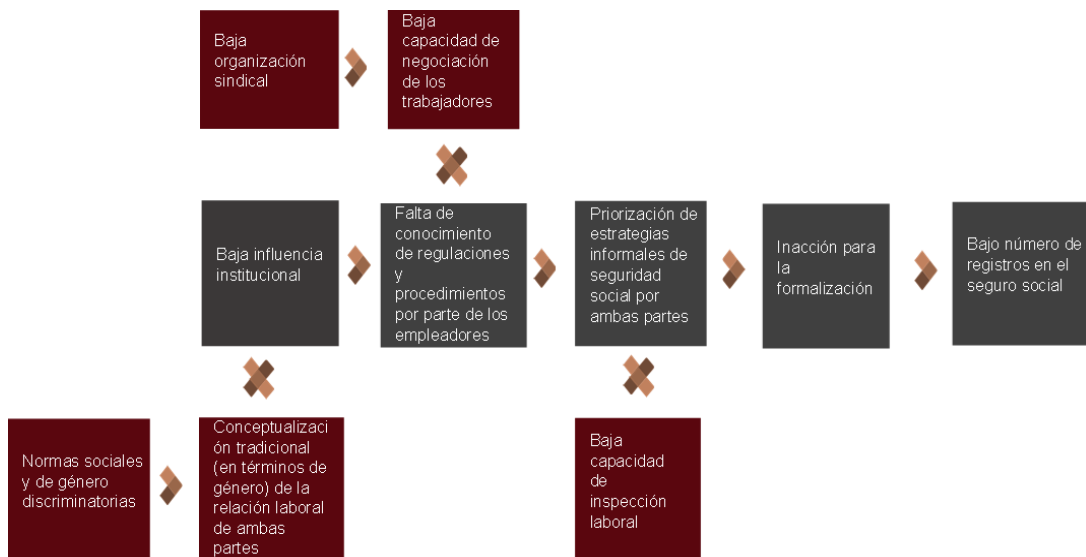
Estos datos se utilizaron para describir las condiciones y relaciones del empleo de las trabajadoras domésticas e identificar las causas de la informalidad desde su perspectiva y la de sus empleadores. Además, se incluyó una revisión de los marcos regulatorios e institucionales para identificar incentivos y desincentivos para formalizar el trabajo doméstico.

142

## Resultados

**Además de la limitada influencia institucional** sobre las condiciones laborales, que es inherente al sector informal, esta investigación reveló cuatro variables que explican el alto nivel de informalidad en el trabajo doméstico remunerado: (1) las creencias culturales y de género discriminatorias de los empleadores, (2) la falta de información y conocimiento precisos sobre la seguridad social por parte de empleadores y trabajadores, (3) el bajo poder de negociación de los trabajadores domésticos informales y (4) una baja capacidad de inspección laboral. La Figura N°4 ilustra cómo estas variables interactúan entre sí para producir bajos niveles de inscripción de trabajadores domésticos en el sistema de seguridad social.

**Figura 4.** Causas de la informalidad en el empleo de trabajadores domésticos



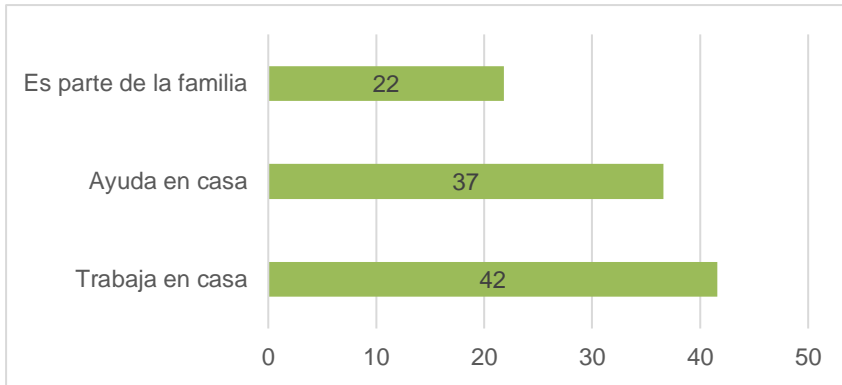
*Elaboración con base en lo investigado.*

La explicación de estas hipótesis y los datos en los que se basan se presentan a continuación.

## 1. Normas sociales y de género discriminatorias en relación con el trabajo doméstico

**En primer lugar,** los empleadores no reconocen la naturaleza de su relación laboral con los trabajadores domésticos. Por ejemplo, el 36,6 por ciento de los empleadores encuestados considera que los trabajadores domésticos son personas que “ayudan” en el hogar, y el 21,8 por ciento los considera “parte de la familia” (Figura N°5). Esta conceptualización del trabajo doméstico como “ayuda” o reciprocidad familiar tiene sus raíces históricas en la división sexual del trabajo que asigna el trabajo reproductivo dentro del hogar a las mujeres y el trabajo productivo y el empleo fuera del hogar a los hombres (Kergoat, 2002).

**Figura 5.** Percepción sobre el trabajo doméstico (%)



Fuente: Encuesta original de empleadores de trabajadoras domésticas

144

Esta conceptualización del trabajo doméstico como una relación basada en el afecto y el intercambio de favores impide que tanto empleadores como empleados reconozcan su relación como una relación laboral, sujeta a normas que establecen derechos y obligaciones legales para ambas partes. Una participante del taller demostró el reconocimiento de las trabajadoras domésticas como ayuda, más que como un trabajo: *"En el pasado, ni siquiera se hablaba de la situación de las trabajadoras domésticas. Como trabajadora doméstica, se te considera simplemente una persona que brinda ayuda en la casa. Entonces, no se considera trabajadora"*.<sup>6</sup>

Además, las normas sociales y de género que operan en esta industria exponen a las trabajadoras a altos riesgos de discriminación y abuso en sus lugares de trabajo, específicamente porque comienzan a trabajar a una edad temprana como niñeras y realizando tareas de limpieza en casas de otras personas. *"Empecé cuando tenía diez años. Vivía en Itauguá y me trajeron a Asunción para cuidar a una niña de dos años. Trabajé allí hasta los 15 años. Al principio tenía miedo de estar en una casa ajena con extraños, además no sabía hacer nada. El dueño me gritó y me golpeó"*.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Participante del grupo focal, agosto de 2022 ( F2. T1. 14-08-2021).

<sup>7</sup> Ibidem.

## **2. Desconocimiento de los procedimientos necesarios para hacer efectivos los derechos**

**En segundo lugar**, debido al limitado reconocimiento del trabajo doméstico como una relación laboral por parte de los empleadores, la baja influencia institucional o regulación en el sector deja tanto a empleadores como a empleados con muy poco conocimiento sobre el sistema de seguridad social. Como se mencionó anteriormente, la legislación para cerrar la brecha entre los derechos laborales de los trabajadores domésticos y los de otros sectores es relativamente reciente, datando de 2015 y 2019.

Los cambios regulatorios rápidos en ausencia de fuertes campañas de información y educación han dejado a los hogares inseguros sobre sus obligaciones, a los trabajadores inconscientes de sus derechos, y a ambos actores ignorantes de los verdaderos costos y beneficios de la seguridad social. Por ejemplo, los encuestados manifestaron un considerable malentendido y desinformación sobre los requisitos y procedimientos legales para registrar a los trabajadores domésticos en la seguridad social: el 44,5% de los empleadores encuestados no sabían o no creían que la seguridad social es obligatoria para los trabajadores a tiempo parcial, el 51,5% no sabían o no creían que firmar un contrato por escrito es obligatorio al contratar a trabajadores domésticos, y el 65,3% por ciento no sabían o no creían que el registro puede hacerse en línea. Los empleadores también demostraron una falta de conocimiento sobre la disponibilidad de deducciones fiscales por sus pagos a los trabajadores domésticos y un reconocimiento limitado de derechos laborales básicos como vacaciones, permisos por enfermedad y la obligación de respetar las horas de trabajo.

Finalmente, los encuestados y entrevistados también demostraron un conocimiento limitado de los procedimientos para registrar a los trabajadores en la seguridad social y hacer contribuciones mensuales. Los empleadores percibían el proceso como "difícil".

### 3. El bajo poder de negociación de las trabajadoras domésticas informales

**En tercer lugar**, la limitada organización de los trabajadores y la incipiente sindicalización del sector, combinadas con el limitado conocimiento y reconocimiento de la seguridad social y los derechos laborales de empleadores y empleados, deja a los trabajadores en una posición de negociación débil frente a sus empleadores.

El trabajo doméstico se lleva a cabo en hogares privados, normalmente por trabajadoras individuales aisladas de sus pares, lo que permite poca o ninguna socialización entre estas. Las empleadas son individuos que trabajan en múltiples hogares con poco conocimiento de la estructura organizacional o asociativa. Esto representa una gran barrera para una organización efectiva de los trabajadores y la negociación colectiva en el sector. Dado el limitado poder de negociación colectiva, los trabajadores domésticos siguen estrategias informales para acceder a la atención sanitaria y a una pensión de jubilación. Algunas estrategias, incluida la inscripción a programas sociales, exigen el apoyo de sus redes familiares o vecinales, y la estrategia más habitual adoptada para afrontar el período de jubilación se basa en una relación de dependencia de hijos e hijas para el sustento económico. Estas estrategias informales se reflejan en las siguientes palabras de una de las participantes en la sonda cultural: *“Pienso seguir trabajando hasta los 60 años. Espero que mi hijo me ayude, porque no tengo seguridad social para cubrir mi jubilación”*.<sup>8</sup>

La falta de habilidades de negociación afecta principalmente a las trabajadoras en situación de convivencia porque las afectividades cruzan la relación laboral en el uso de la esfera doméstica como lugar de trabajo. *“No puedes negociar con tu empleador, porque hay un sentimiento de agradecimiento que te imposibilita exigir tus derechos. No tuve capacidad de decir nada, porque siento una especie de agradecimiento porque me dan comida y un lugar para vivir”*.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Participante de la sonda cultural (T1.S5.14-08-2022).

<sup>9</sup> Participante del grupo focal, agosto de 2022 ( F2.T1. 14-08-2021).

#### 4. Baja capacidad de inspección

**Finalmente**, las restricciones legales limitan la capacidad de los organismos públicos para realizar inspecciones de las condiciones de los trabajadores domésticos y determinar el cumplimiento de las leyes laborales en los hogares privados. Al igual que en otros países, la Constitución Nacional<sup>10</sup> protege la propiedad privada y requiere órdenes judiciales para que los funcionarios públicos puedan ingresar a los hogares privados. En ausencia de legislación específica que regule la práctica de inspecciones laborales en hogares privados, los inspectores laborales generalmente no pueden monitorear directamente las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos ni verificar el cumplimiento de sus derechos laborales.

Además, la capacidad de inspección del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) está severamente limitada en general. En 2024, el MTESS empleaba solo 15 inspectores laborales para todos los sectores económicos en todo el territorio nacional y entre enero del 2023 y mayo del 2024, realizaron un total de 253 inspecciones laborales (Organización Internacional del Trabajo, 2024b), o una inspección por cada 100,000 (menos del 0.1%) de las unidades económicas identificadas en el último censo económico de 2010. Esto significa que las inspecciones generalmente se realizan en respuesta a denuncias y se limitan a industrias y unidades económicas que emplean a un gran número de trabajadores.

Esta falta de recursos para inspección hace que sea prácticamente imposible realizar un número relevante de inspecciones de empleo de trabajadores domésticos, donde las unidades económicas empleadoras (hogares privados) típicamente emplean solo a un trabajador, y donde el trabajo se realiza a todas horas o en régimen de convivencia, en lugar de en horarios de oficina típicos, lo que aumenta los costos de inspección del MTESS.

Según un experto en derechos laborales, el mayor desafío para formalizar el trabajo doméstico es crear supervisión e incentivos adecuados. *"Hay que fortalecer el marco institucional que garantiza la formalización. En términos institucionales hay que mirar estas*

---

<sup>10</sup> Art. 109 de la Constitución Nacional

*deficiencias, una de las cuales es la fiscalización, especialmente en el ámbito interno. Si sabes que la formalización no implica inspecciones y sanciones, no te interesará aprender más sobre esto."*

11

De manera similar, en un grupo focal, una trabajadora doméstica explicó la necesidad de campañas de comunicación institucional que demuestren el papel supervisor del Estado, diciendo que, si las noticias diarias informan que, "El *Ministerio de Trabajo está verificando si su empleado está* [que reciben seguro social], *verás que al día siguiente todos se inscriben.*"<sup>12</sup>

## Discusión de los resultados

**La interacción de las cuatro variables** descritas anteriormente reproduce la informalidad del empleo doméstico. Primero, ni los empleadores ni los empleados reconocen la naturaleza legal de su relación laboral. Segundo, carecen de información sobre sus derechos y obligaciones y los procedimientos para formalizar su relación, y tercero, ni las organizaciones de trabajadores ni las instituciones regulatorias del estado desempeñan un papel suficiente en la supervisión y aplicación de los derechos laborales en el sector. El resultado de esta interacción se traduce en bajos niveles de acceso a la seguridad social para los trabajadores domésticos y condiciones laborales precarias.

El estudio argumenta que el trabajo doméstico remunerado es una extensión del trabajo doméstico no remunerado realizado históricamente por mujeres y muestra cómo las consecuencias de esta historia para las condiciones laborales en este sector se reflejan en las estadísticas oficiales, que revelan (1) una alta feminización del sector, (2) la tasa de informalidad más alta entre todos los sectores laborales, (4) ingresos promedio por hora entre los más bajos y (5) condiciones laborales precarias caracterizadas por largas jornadas de trabajo y alta rotación.

---

<sup>11</sup> Entrevista a expertos, agosto de 2022 (F1.E2. 08-05-2022).

<sup>12</sup> Participante del grupo focal, agosto de 2022 (F1.T1 14-08-2022).



El análisis de los marcos regulatorios señala un avance continuo y reciente en mejoras para el acceso a los derechos del sector del trabajo doméstico, específicamente con la equiparación del salario del sector al salario mínimo legal y el acceso a todas las prestaciones de la seguridad social, además de la inclusión de figuras legales como el trabajo a medio tiempo con acceso a la seguridad social.

Sin embargo, el análisis de los datos de encuestas, entrevistas cualitativas y sondas culturales sobre las actitudes y experiencias de empleadores y empleados confirma la influencia de las creencias culturales y sociales y las normas de género, que cambian lentamente, en relación con el trabajo doméstico.

## Conclusiones

**Las recomendaciones** de políticas específicas que surgen de este análisis incluyen intervenciones institucionales que ponen la igualdad de género en el centro y reconocen la formalización como un punto de partida para el ingreso de las mujeres al mercado laboral en igualdad de condiciones. Hasta hace poco, los trabajadores de este sector enfrentaban discriminación legal y regulatoria formal en todo el mundo, en diferentes regiones y tanto en países ricos como en desarrollo (Marchetti et al., 2021). La combinación de una agenda global de derechos encapsulada en el Convenio C189 de la OIT sobre trabajadoras domésticas, campañas locales sostenidas por parte de organizaciones de trabajadores y esfuerzos de reguladores y legisladores locales han comenzado a corregir esto a través de reformas legislativas.

Sin embargo, como el caso de Paraguay demuestra, sigue vigente una discriminación informal sustancial, especialmente la vinculada a las normas de género y la división sexual del trabajo, impidiendo el acceso de los trabajadores domésticos a la seguridad social y la realización efectiva de sus derechos laborales en todo el mundo. Las organizaciones Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO) y el International Domestic Workers Federation (IDWF) sostienen que diez años después del C189, la implementación y el cumplimiento efectivos de los derechos de los trabajadores del hogar siguen siendo débiles en todo el mundo.

Además de la continua reforma legal nacional, estas organizaciones mencionan la persistente informalidad (75% a nivel global) y las barreras legales e informales a la organización de las trabajadoras domésticas como los principales desafíos pendientes (Montague-Nelson & Mather, 2021).

Corregir las barreras informales y avanzar hacia el trabajo decente requiere estrategias integradas que diferirán según cada contexto local, pero que en general deben 1) trasladar las percepciones de los empleadores y los trabajadores sobre sus relaciones laborales fuera de la esfera doméstica regida por normas sociales y de género informales y en la esfera económica regida por regulaciones formales y derechos y obligaciones legales; 2) aumentar el conocimiento práctico de los trabajadores y empleadores sobre los costos, beneficios y procedimientos de la seguridad social; 3) reducir los costos administrativos y burocráticos que supone para los empleadores el registro de los trabajadores domésticos en el sistema de seguridad social; 4) aumentar el poder de negociación individual y colectiva de los trabajadores domésticos; y 5) mejorar la capacidad jurídica y práctica del Estado para realizar inspecciones laborales y de seguridad social y monitorear su cumplimiento en hogares privados.

150

## Referencias

- Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V., & Valarino, I. (2019). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*.
- Arnold, D., & Bongiovi, J. R. (2012). Precarious, Informalizing, and Flexible Work: Transforming Concepts and Understandings. *American Behavioral Scientist*, 57(3), 289-308. doi:10.1177/0002764212466239
- Avolio, B., & Laura, G. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Cepal Review*, 2017, 35-62. doi:10.18356/e8a70e3a-es
- Batthyany, K., & Tomassini, C. (2013). Aportes conceptuales y empíricos para analizar el fenómeno del ausentismo laboral desde una perspectiva de género. El caso de la industria láctea en Uruguay. *Revista Latino-Americana Do Estudos Do Trabalho*, 18, 133-158.
- Bergmann, B. R. (2005). *The Economic Emergence of Women* (2ª ed.). Palgrave Macmillan.
- Black, R. E. (2021). *Women and Work in the Professional French Kitchen*. University of Illinois Press.
- Dirección General de Estadísticas Encuestas y Censos. (2017). *Encuesta del Uso del Tiempo*.
- Doeringer, P., & Piore, M. (1985). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis* (1ª ed.). Routledge.

- Ehrenreich, B., & English, D. (2010). *Witches, Midwives, and Nurses: A History of Women Healers* (2ª ed.). The Feminist Press at the City University of New York.
- Gammage, S., & Orozco, M. (2008). *El trabajo productivo no remunerado dentro del hogar: Guatemala y México* (Estudios y Perspectivas N° 103).
- Glenn, E. N. (1992). From Servitude to Service Work: Historical Continuities in the Racial Division of Paid Reproductive Labor. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 18(1), 1-43. doi:10.1086/494777
- Hirata, H., & Kergoat, D. (1997). *La división sexual del trabajo: permanencia y cambio* (Vol. 1). Asociación Trabajo y Sociedad.
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2000). Una nueva mirada a la división sexual del trabajo. En C. Rogerat, M. Maruani, & T. Tornes (Eds.), *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo* (1ª ed., pp. 139-158). Icaria.
- Hochschild, A. R. (2004). Love and Gold. En B. Ehrenreich & A. R. Hochschild (Eds.), *Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy* (1ª ed., pp. 34-46). Holt Paperbacks.
- Instituto Nacional de Estadística. (2020). *Encuesta Permanente de Hogares Continua 2020*.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22. doi:10.1177/000312240907400101
- Kergoat, D. (2002). División sexual del trabajo y relaciones sociales entre los sexos. En H. Hinata, F. Laborie, H. Le Doare, & D. Senotier (Eds.), *Diccionario Crítico del Feminismo* (Vol. 1, pp. 66-75). Editorial Síntesis.
- Marchetti, S., Cherubini, D., & Garofalo, G. (2021). *Global Domestic Workers: Intersectional Inequalities and Struggles for Rights*. Bristol University Press. doi:10.2307/j.ctv209xn9k
- Mongelos, T., Hernandez, G., Ovando, F., Setrini, G., Montania, C., Rios, M., ... & Montt, G. (2022). *Paid domestic work and the labor market in Paraguay* (N° 6).
- Montague-Nelson, G., & Mather, C. (2021). *Diez años desde que conseguimos el C189: las trabajadoras del hogar se transforman en un movimiento imparable*.
- ONU Mujeres México. (2016). *Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerado*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2024). *Información sobre la aplicación de los convenios ratificados proporcionada por los Gobiernos que figuran en la lista de casos individuales. Paraguay (ratificación: 1967)*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Mujeres en el mundo del trabajo: Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*.
- Parreñas, R. (2015). *Servants of Globalization*. Stanford University Press. doi:10.1515/9780804796187
- Pérez Orozco, A. (2019). *Hacia la reorganización social de los trabajos*.
- Picchio, A. (2001). *Un enfoque macroeconómico ampliado de las condiciones de vida*. Taller Internacional Cuentas Nacionales de Salud y Género.
- Salvador, S., & Cossani, P. (2020). *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19*. ONU Mujeres.
- Schmidt, J. D. (2006). Flexicurity, Casualization and Informalization of Global Labour Markets. En B. N. Ghosh & H. M. Guven (Eds.), *Globalization and the Third World: A Study of Negative Consequences* (pp. 129-147). Palgrave Macmillan UK. doi:10.1057/9780230502567\_8
- Serafini Geoghegan, V. (2021). *El cuidado en la protección social*.

- Setrini, G., Mongelós, T., Rivas, G. H., Ovando, F., Montanía, C. V., Parra, C., ... & Recalde, M. (2023). *What are the main barriers to formalizing paid domestic work? Lessons from Paraguay*.
- Truss, C., Alfes, K., Shantz, A., & Rosewarne, A. (2013). Still in the Ghetto? Experiences of Secretarial Work in the 21st Century. *Gender, Work & Organization*, 20(4), 349-363. doi:10.1111/J.1468-0432.2012.00587.X
- Weil, D. (2014). *The Fissured Workplace: Why work became so bad for so many and what can be done to improve it*. Harvard University Press.

**Sobre los autores:**

**Gustavo Setrini:** Investigador en Ciencias Sociales en FLACSO Paraguay, especializado en políticas públicas.

**Tannya Mongelos:** Investigadora en Ciencias Sociales en la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP), enfocada en administración pública y desarrollo social.

**Georgina Hernandez Rivas:** Investigadora en Ciencias Sociales en Investigación para el Desarrollo (ID), dedicada al análisis de desarrollo social y políticas públicas.

**Fernando Ovando:** Investigador en Ciencias Sociales del Centro de Análisis y Difusión de la Economía Paraguaya (CADEP), especializado en economía y desarrollo.

**Claudia V. Montanía:** Investigadora en Ciencias Sociales asociada a la Universidad de Arizona, dedicada a estudios sociales y desarrollo.

**Cristhian Parra:** Investigador en Ciencias Sociales y consultor del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Paraguay (PNUD), especializado en desarrollo social.

**Mónica Ríos:** Investigadora en Ciencias Sociales del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Paraguay (PNUD), dedicada a proyectos de desarrollo social.

**Mónica Recalde:** Investigadora en Ciencias Sociales asociada al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, especializada en políticas laborales y seguridad social.

**Melisa Heliana Portillo Vera:** Estudiante de Sociología, actualmente en elaboración de Tesis, de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Asunción.