
EL ROL DEL CONVENIO DE LA OIT SOBRE TRABAJO DOMÉSTICO EN LAS REFORMAS LEGISLATIVAS EN AMÉRICA LATINA

UN ESTUDIO COMPARADO DE LA REGULACIÓN RELATIVA AL TIEMPO DE TRABAJO Y LAS REMUNERACIONES EN ARGENTINA, CHILE Y PARAGUAY¹

LORENA POBLETE²
CONICET/IDAES-UNSAM - Argentina

Revista de la Escuela del Cuerpo de Abogados del Estado | Otoño 2021 |
Año 5 N° 5 | Buenos Aires, Argentina (ISSN 2718-7187) | pp. 589-622

Resumen: En junio 2011, la Conferencia Internacional del Trabajo (ILC) adoptó el Convenio No. 189 (C189) sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, así como también la Recomendación No. 201 (R201). Desde una perspectiva de regulación comparada, este artículo analiza el rol del C189 en las reformas legislativas de tres países latinoamericanos que ratificaron el Convenio: Argentina, Chile y Paraguay. El artículo se centra en el estudio de las discusiones y controversias que explican la manera en la que las provisiones relativas al tiempo de trabajo y a las remuneraciones incluidas en el Convenio fueron incorporadas en las legislaciones nacionales relativas al trabajo doméstico remunerado en esos tres países.

¹ La versión final de este artículo fue publicada en la Revista Internacional del Trabajo 137(3): 479-503, bajo el título: “El Convenio núm. 189 de la OIT en Argentina, Chile y Paraguay. Estudio comparado de la regulación del tiempo de trabajo y de la remuneración de las trabajadoras domésticas.”

² Magister en Antropología Social y Doctora en Sociología en l'École des Hautes Études Sociales de París, investigadora del CONICET y profesora del Instituto de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de San Martín.



Palabras clave: trabajo doméstico remunerado; América Latina; el Convenio 189 OIT; tiempo de trabajo; salarios

En 2011, la Conferencia Internacional del Trabajo (ILC) adoptó el Convenio No.189 (C189) sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos y la Recomendación 201 (R201). Estos dos documentos definieron un modelo innovador para el trabajo doméstico sobre la base de los siguientes principios y derechos fundamentales en el trabajo: libertad de asociación y derecho de negociación colectiva; abolición del trabajo infantil; eliminación del trabajo forzoso; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Con el objeto de asegurar estos principios y derechos fundamentales, el C189 y la R201 instauraron protecciones contra el abuso, el acoso, la violencia y la discriminación; el derecho a recibir información sobre los términos y condiciones del contrato de trabajo, incluyendo la relativa a la extinción del contrato de trabajo; el derecho a una jornada de trabajo normal; así como también provisiones relativas a la periodicidad y modalidades de pago; descanso diario y semanal; vacaciones pagas; licencia por enfermedad; período de prueba; y acceso a la seguridad social.

Desde que el C189 fue adoptado en 2011, veinticinco países lo ratificaron, entre ellos doce países latinoamericanos³. Esto puede atribuirse al interés de regular este importante sector, así como también al activismo de los sindicatos en la región. En América Latina, el trabajo doméstico remunerado constituye cerca del 40 por ciento del total del trabajo doméstico en el mundo, y representa una de las formas privilegiadas de participación femenina en el mercado de trabajo: 26,6 por ciento de las mujeres que trabajan en la región son trabajadoras domésticas, y el 92 por ciento de quienes realizan este trabajo son mujeres⁴

³ Uruguay ratificó el C189 en 2012; Bolivia, Ecuador, Nicaragua y Paraguay en 2013; Argentina, Colombia y Costa Rica en 2014; Chile, República Dominicana y Panamá en 2015; y Brasil en 2018.

⁴ Por esta razón utilizaremos el femenino para referirnos al conjunto de trabajadores y trabajadoras domésticas. La utilización de la voz masculina se limitará a las citas textuales de testimonios o documentos.

(OIT, 2013). La informalidad es la norma en el sector, por consiguiente, la mayoría de las trabajadoras domésticas no tienen acceso a derechos laborales, ni a los beneficios del sistema de seguridad social. Cuando que el C189 comenzaba a tomar forma, las organizaciones de trabajadoras domésticas jugaron un papel muy importante, apoyando la iniciativa. Luego participaron activamente promoviendo su ratificación. Si bien actualmente doce países latinoamericanos ratificaron el C189, solo Argentina, Chile y Paraguay introdujeron modificaciones significativas en su legislación nacional desde su adopción en 2011.

En cada uno de los países estudiados, este sector presenta características diferentes. En Argentina, hay un millón de trabajadoras domésticas que representan 7,2 por ciento de la fuerza de trabajo y 17,2 por ciento de las mujeres ocupadas. Chile cuenta con aproximadamente 400.000 trabajadoras domésticas que representan 4,9 y 11,7 por ciento respectivamente. Finalmente, en Paraguay, hay 230.000 trabajadoras domésticas que representan respectivamente 7,5 y 15,8 por ciento. En los últimos quince años, se observan distintas tendencias: mientras el número de trabajadoras domésticas aumentó en Argentina, permaneció relativamente estable en Paraguay y bajó en Chile (OIT, 2013). El tipo de arreglos contractuales también difiere sustancialmente: en Chile, las trabajadoras domésticas que viven en el domicilio⁵ del empleador representan 15 por ciento del total de trabajadoras domésticas del país (MTyPS, 2009), mientras en Paraguay solo llegan al 10 por ciento (UNFP, 2013) y en Argentina no alcanzan dos por ciento (Pereyra & Tizziani, 2014). Estas diferencias son significativas dado que definen la manera en la que se realiza el trabajo doméstico en cada contexto nacional. La estructura del mercado de trabajo y la configuración particular del sector contribuyen a dar forma a la representación social del trabajo doméstico y, por consiguiente, a la manera en la que se lo define legalmente.

Utilizando una metodología de regulación comparada, el artículo se propone analizar el rol del C189 en las reformas de las leyes nacionales relativas al trabajo doméstico. Particularmente, busca comprender

⁵ Esta modalidad de contratación se denomina de maneras diferentes en los tres países estudiados. En Argentina y Paraguay se utiliza la expresión trabajo “cama adentro” o “con cama”; en Chile “puertas adentro”. También se utiliza la denominación “sin retiro”.

la manera en la que el C189 fue utilizado durante el proceso de producción legislativa. En algunos momentos el C189 fue visto como un modelo a seguir; pero también un marco legal que debía adaptarse a los contextos locales; o un ideal al que se debía proteger, o aún como un catalizador de las reformas en curso. Con el objeto de elucidar la función que se le asignó en cada caso nacional, las disputas relativas a la manera de introducir los derechos propuestos en el C189 y en la R201 serán aquí analizadas. El artículo se focalizará en dos aspectos fundamentales y controvertidos: el establecimiento de un mínimo de horas de trabajo y la definición de los componentes de la remuneración de las trabajadoras domésticas. El material empírico utilizado para este estudio incluye la regulación laboral relativa al trabajo doméstico remunerado en cada país, los Códigos Laborales nacionales, y las transcripciones de las sesiones parlamentarias⁶.

El artículo está organizado en cuatro secciones. La primera describe el desarrollo del movimiento de trabajadoras domésticas en América Latina, particularmente su contribución a las reformas legislativas en la región. La segunda sección examina la regulación relativa al trabajo doméstico en Argentina, Chile y Paraguay antes de la adopción del Convenio. La tercera describe el proceso de traducción del C189 en las nuevas leyes nacionales, y examina la manera en que el C189 apareció en los debates parlamentarios, centrándose en el modo en que los legisladores tomaron las provisiones del Convenio 189 para definir el derecho al tiempo de no trabajo y el establecimiento de remuneraciones decentes. El artículo concluye con algunas reflexiones sobre los usos y significados que el C189 adquirió en cada contexto nacional.

1. EL MOVIMIENTO POR LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN AMÉRICA LATINA

En América latina, las asociaciones de trabajadoras domésticas surgieron en los años 60, principalmente en las grandes ciudades,

⁶ Las transcripciones de los debates de Argentina pueden encontrarse en <http://www.congreso.gob.ar>, las relativas a los debates de Chile en <https://www.camara.cl>; y las relativas a Paraguay en <http://www.congreso.gov.py>.

impulsadas en su mayoría por la Juventud Obrera Católica (Chaney y García Castro, 1993). A nivel regional, el movimiento por los derechos de las trabajadoras domésticas se consolidó y se institucionalizó con la creación de CONLACTRAHO (Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar) en 1988. Esta confederación reúne actualmente distintas asociaciones de trabajadoras y algunas federaciones nacionales correspondientes a trece países latinoamericanos,⁷ entre los cuales se encuentran diez de los doce países que ratificaron el Convenio No. 189.

Desde sus comienzos, CONLACTRAHO se propuso mantener su identidad como colectivo de trabajadoras domésticas, y no aceptó incorporarse a los grandes sindicatos nacionales. La colaboración de UNIFEM (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer), la CEPAL (Conferencia Económica para América Latina y el Caribe) y la OIT, así como la de distintas ONG fue indispensable para la consolidación de la confederación y la reivindicación en el espacio público de los derechos de las trabajadoras domésticas (Goldsmith, 2010). Estas instituciones hicieron posible los encuentros entre los miembros de las asociaciones, y al mismo tiempo acompañaron las iniciativas nacionales de promoción de nuevos marcos regulatorios para el trabajo doméstico. Durante los años '90, se realizaron reformas parciales en algunos países de la región. Pero fue a partir del 2000 que el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadoras contribuyó activamente a la promoción de reformas integrales, como aquellas que se realizaron en Bolivia y Perú en 2003, y en Costa Rica en 2009 (Goldsmith, 2010).

En 2008, buscando extender las reformas al conjunto de países de la región, algunas organizaciones afiliadas a CONLACTRAHO, en colaboración con la Articulación Feminista Marcosur,⁸ realizaron un diagnóstico de los marcos regulatorios latinoamericanos, y llevaron una propuesta de armonización de legislaciones al parlamento del MERCOSUR (Valiente, 2010). En 2009, en respuesta a esta iniciativa, el parlamento del MERCOSUR aprobó "Régimen Laboral del Personal

⁷ Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, México, Nicaragua, Paraguay, Perú y República Dominicana.

⁸ <http://www.mujeresdelsur-afm.org.uy/>

del Servicio Doméstico”⁹ con el objeto de establecer un piso de protecciones mínimas (ibid., 2010). Entre los puntos principales se destacan: la presunción de contrato de trabajo; la reducción de la edad mínima a 18 años; el establecimiento de límites en las horas trabajadas (8 horas diarias y 48 horas semanales); el reconocimiento del derecho a licencias, particularmente la licencia por maternidad; y la promoción de la actividad sindical.

A pesar de haber sido aprobado por el parlamento del MERCOSUR, el nuevo régimen nunca se implementó y por consiguiente no tuvo un impacto directo en las reformas de los diferentes países miembros. El Consejo del Mercado Común –unidad ejecutiva del MERCOSUR– nunca incluyó este régimen como antecedente de la Resolución 06/2012¹⁰, documento en el cual los estados miembros y asociados¹¹ acordaron ratificar el C189 e “implementar políticas públicas tendientes a mejorar las condiciones laborales para el sector del trabajo doméstico remunerado en consonancia con lo establecido en dicho convenio de la OIT”.

Si bien a nivel regional, vía instituciones del MERCOSUR, no pudo establecerse un modelo regulatorio común, las asociaciones de trabajadoras siguieron trabajando a nivel local e internacional –en colaboración con otras asociaciones de trabajadoras y ONG internacionales–. El movimiento por los derechos de las trabajadoras domésticas que llevó la propuesta de reforma al parlamento del MERCOSUR fue uno de los pilares del movimiento internacional que promovió la adopción de un estándar internacional para el trabajo doméstico (Schwenken, 2011; Boris & Fish, 2014; Fish, 2017). Las representantes de los sindicatos de trabajadoras domésticas y los miembros de CONLACTRAHO participaron en el movimiento de apoyo del C189 y en las subsecuentes

⁹ Norma 04/2009 del Parlamento del Mercosur, Montevideo, 30 de noviembre de 2009.

¹⁰ Resolución 06/2012 del Consejo de Mercado Común, Mendoza, 29 de junio de 2012.

¹¹ El Mercado del Común del Sur (MERCOSUR) está integrado por Argentina, Brasil, Paraguay, Uruguay y Venezuela. Chile y Bolivia son países asociados. Actualmente, Bolivia se encuentra en proceso de adhesión. Todos estos países -salvo Venezuela- han ratificado el Convenio No. 189.

campañas de la OIT, promoviendo su ratificación al mismo tiempo que reformas legislativas (Goldsmith, 2013).

En el caso de Chile, por ejemplo, las asociaciones de trabajadoras domésticas estuvieron presentes en los distintos momentos del proceso de reforma legislativa. Luego de la adopción del C189 en 2011, se constituyó una mesa de trabajo en la que participaron distintas asociaciones (SINTRACAP, ANECAP, SINCUTCAP, la Fundación Margarita Pozo¹²) y abogados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Como resultado de esta colaboración, el 22 de febrero de 2012, se firmó un acuerdo entre ese ministerio, la OIT Chile, un grupo de diputados, SINTRACAP y ANECAP que dio lugar a un proyecto de ley. Este último fue la base sobre la cual se diseñó el proyecto presentado por el Poder Ejecutivo al Congreso el 6 de mayo de 2012. Además, las asociaciones de trabajadoras participaron de las audiencias de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Senado. Asimismo, desde noviembre 2011, la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadoras de Casa Particular (FESINTRACAP) se declaró en movilización nacional con el objeto de promover la ratificación del C189¹³.

La fuerza de este movimiento por los derechos de las trabajadoras domésticas en América latina, cuya presencia puede constatarse desde los años '90, y que adquirió preponderancia al incorporarse al movimiento global, explica en gran medida la adhesión de los distintos países al C189 y la R201, su subsecuente ratificación e incorporación en los marcos regulatorios nacionales.

2. LA REGULACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN ARGENTINA, CHILE Y PARAGUAY ANTES DE LA RATIFICACIÓN DEL C189

En Argentina, antes de la sanción de la ley 26.844 en 2013, el trabajo doméstico estaba regulado por el Estatuto Especial de 1956. Este régimen planteaba una definición restrictiva del trabajo doméstico

¹² SINTRACAP es el Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular, y ANECAP, la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular.

¹³ Ver Boletines 8292-13; 7807-13; 7675-13 de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, Senado, Chile. También el sitio web de FESINTRACAP Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadoras de Casa Particular <http://sintracapchile.cl/>

dado que incluía solo a aquellas trabajadoras que trabajaban al menos cuatro horas, cuatro días a la semana para el mismo empleador. Cualquier otra modalidad de contratación quedaba excluida del marco legal. Este régimen especial prohibía la contratación de menores de 14 años; establecía horas de descanso obligatorio; el derecho a vacaciones pagadas, licencia por enfermedad, aguinaldo; un período de prueba de noventa días; indemnizaciones por despido; y el derecho a un salario mínimo fijado por el Poder Ejecutivo. En 1975, se incorporó el derecho a jubilaciones y al seguro de salud. En el año 1999, se creó un régimen especial de seguridad social exclusivamente destinado a este sector (Ley 25.239) que permitió la incorporación de quienes trabajaban al menos seis horas semanales para un mismo empleador. Su estructura contributiva incluyó aportes obligatorios por parte del empleador y contribuciones “voluntarias” por parte de las trabajadoras si trabajaban menos de cuatro horas, cuatro días a la semana para el mismo empleador (Poblete, 2015). Esta expansión de beneficios de la seguridad social no se acompañó con el reconocimiento de derechos laborales. Si bien quienes trabajaban menos de dieciséis horas semanales pudieron incorporarse a este régimen especial, no podían reclamar los derechos establecidos en el estatuto de 1956. Asimismo, en 2008, se modificó dicho estatuto, prohibiendo la contratación de menores de 16 años (Ley 26.390, artículo 14).

Paralelamente al proceso de producción del C189, entre 2009 y 2011, se presentaron trece anteproyectos de ley en Argentina. Varios legisladores propusieron incluir a las trabajadoras domésticas en el Seguro de Riesgos de Trabajo; reconociendo también su derecho a la licencia por maternidad y a la determinación del salario a través de negociaciones colectivas. Mientras algunos promovían un nuevo régimen especial, otros recomendaban la incorporación de las trabajadoras domésticas al régimen general establecido por la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744). Finalmente, un nuevo régimen especial fue aprobado en marzo de 2013 (Ley 26.844).

En Chile, el Código del Trabajo (libro I, Título II Contratos especiales, Capítulo V), regula el trabajo doméstico, estableciendo dos regímenes distintos: uno para la modalidad de contratación “puertas adentro” y otra para la modalidad “puertas afuera”. Cada uno fija el límite de horas de trabajo, las remuneraciones (dinero y especies), y

un período de prueba de dos semanas. Establecía también un sistema de indemnización por despido propio del trabajo doméstico (art.161, Código Laboral, modificado por la Ley 19.010/90) y una base de cálculo propia de las contribuciones al sistema de seguridad social (salud y jubilación) -previa a la reforma de pensiones de 2008. En los últimos años, se modificó el Código del Trabajo, incorporando el derecho a la licencia por maternidad (Ley 19.591/98), el derecho a la seguridad social (Ley 20.255/08), el derecho al salario mínimo (Ley 20.276/08) y el derecho a un día de descanso durante el fin de semana (Ley 20.336/09). Entre 2011 y 2012, se presentaron tres anteproyectos, y la Ley 20.786 fue aprobada en octubre de 2014. El debate se focalizó en la prohibición del uso de uniformes en espacios públicos; la limitación de la jornada laboral y la composición de las remuneraciones.

En Paraguay, el trabajo doméstico también está regulado por el Código del Trabajo (libro I, Título III, Contratos Especiales, capítulo IV), que incluye algunas disposiciones del régimen general, por ejemplo, licencia por maternidad y vacaciones pagas. A partir de 1995, se incluyó el pago del aguinaldo, indemnizaciones por despido injustificado, y un período de descanso de doce horas sin establecer un límite de horas trabajadas. Atendiendo a la especificidad de esta actividad, se estableció un preaviso menor que el del resto de los trabajadores, así como también se excluyó a las trabajadoras domésticas de la indemnización por reconocimiento de estabilidad laboral (después de 10 años de servicios) y del sistema de seguridad social. Recién en 2013, la Ley 4.933 permitió su incorporación voluntaria en el régimen previsional de trabajadores independientes.

El proceso de reforma se inició en 2013. En mayo de 2015, se aprobó la Ley 5.007, pero recién fue implementada en octubre de 2015 en razón del veto presidencial al artículo 5, que autorizaba el trabajo de menores. La versión final de la ley prohíbe explícitamente el trabajo de menores de 18 años. Esta medida tiene como objetivo eliminar el criadazgo. A través de esta práctica, las familias acomodadas adoptan niños provenientes de familias pobres –frecuentemente de zonas rurales– para que realicen tareas domésticas a cambio de alojamiento, comida y la posibilidad de acceder a educación. Se trata de una práctica extendida y socialmente aceptada, que sin embargo fue muy cuestionada durante el debate de la ley 5.007.

En estos tres países, tal como vimos, y congruentemente a lo analizado por Goldsmith (2010) respecto de otros países de la región, se realizaron modificaciones parciales de la legislación durante los años 90, pero luego de la adopción del C189, se llevaron a cabo reformas más amplias. El caso de Chile se distingue de los otros dos ya que la modificación del marco normativo se realizó de manera paulatina pero continua desde 1990 hasta la aprobación de la ley 20.786 en 2014¹⁴, adquiriendo mayor intensidad a partir 2007. En Paraguay, el marco normativo se modificó parcialmente en 1995, pero fueron necesarias dos décadas para la inclusión de nuevos derechos. Argentina era el país que tenía una legislación más antigua ya que el trabajo doméstico estaba regulado por el Régimen Especial de 1956 al que se le realizaron contadas enmiendas en los 2000. Las innovaciones regulatorias propuestas por el Convenio 189 encontraron entonces diversos contextos normativos nacionales. Por consiguiente, la adecuación de las legislaciones nacionales al convenio planteó distintas dificultades y controversias en cada uno de los escenarios locales¹⁵.

En las secciones que siguen se analizan en detalle los dilemas relativos a la delimitación de las horas de trabajo y la definición del salario.

3. EL CONVENIO NO. 189 Y LAS REFORMAS LEGISLATIVAS EN ARGENTINA, CHILE Y PARAGUAY

Los primeros pasos para la adopción y traducción del C189 en la legislación nacional no sólo fueron promovidos por las asociaciones de

¹⁴ En el caso chileno, las reformas se concentran entre 2007 y 2009, propiciadas por la presidenta Michelle Bachelet. Entre 2010 y 2013, Bachelet se desempeñó como Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, donde trabajó activamente por el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas. A pesar de las diferencias políticas, el proyecto de ley –aprobado en 2014 durante el segundo mandato de Bachelet, fue presentado por el presidente Sebastián Piñera, en continuidad con la política relativa al trabajo doméstico iniciada por la presidenta Bachelet durante su primer mandato en 2007.

¹⁵ Por un análisis más exhaustivo de las reformas nacionales ver Lorena Poblete, “The Influence of the ILO Domestic Workers Convention in Argentina, Chile and Paraguay”, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 34, No. 2 (2018).

trabajadoras domésticas nucleadas en CONLACTRAHO, sino también fueron acompañados por los gobiernos y las principales centrales sindicales de los tres países. Particularmente, los gobiernos plantearon de manera categórica la necesidad de establecer un estándar internacional capaz de imponer cambios sustantivos en las legislaciones nacionales relativas al trabajo domésticos (OIT, 2010). La definición de ese estándar fue sin embargo el resultado de una compleja negociación tripartita (Tomei y Belser, 2011). Algunos gobiernos sugirieron reforzar los mecanismos de supervisión –como por ejemplo el Comité de Expertos en la Aplicación de Convenciones y Recomendaciones–; otros prefirieron promover el cumplimiento del Convenio por fuera de los mismos. Argentina fue uno de los ocho países en proponer un convenio con provisiones vinculantes. Según sus representantes: “un convenio con disposiciones vinculantes es necesario para establecer principios universales básicos, mientras que las disposiciones de carácter no vinculante permitirían que cada país legisle de acuerdo con sus particularidades nacionales” (OIT, 2010:13). Los gobiernos de Chile y Paraguay apoyaron la adopción de un convenio vinculante y una recomendación. Según los representantes de Chile, “así se abordarían las características propias del trabajo doméstico” (ILO, 2010:12). En opinión de los representantes de Paraguay, “los países no ratificantes del convenio, podrían utilizar la recomendación como fundamento para la elaboración de una legislación nacional mejorada de acuerdo al convenio” (OIT, 2010: 13). Más allá de las diferentes posiciones, en los tres casos se reconoció la importancia de un estándar internacional que funcionara como modelo e impulsara las reformas regulatorias nacionales. Sin embargo, durante el debate parlamentario, el C189 fue interpretado de manera diferente a nivel local. En algunos casos, el convenio fue utilizado por los legisladores para legitimar modificaciones en las legislaciones, así como también para argumentar cambios controvertidos en los contextos nacionales; en otros fue invocado con el objeto de evitar discusiones sobre aspectos potencialmente conflictivos; y en algunas ocasiones, para avalar posiciones que podrían considerarse como contrarias al espíritu del convenio.

En cada país, el C189 ingresó a los debates parlamentarios de diferentes modos. En Argentina, el convenio fue evocado como un principio universal más que como un modelo regulatorio. El debate en el

congreso se focalizó más en el atraso de la legislación existente que en la necesidad de adaptar la legislación nacional a lo establecido en el C189. Durante las tres sesiones parlamentarias en las que se discutió el nuevo régimen laboral, el C189 fue mencionado solo cinco veces. La mayoría de las menciones se realizaron durante la sesión del Senado del 28 de noviembre de 2012 debido a que en la sesión del día anterior se había votado la ratificación del C189. Quienes estaban a favor del proyecto de ley sostenían que: “estamos en línea con lo que está pidiendo la OIT respecto del trabajo doméstico”¹⁶; “estamos cumpliendo con un compromiso asumido con la Organización Internacional del Trabajo por todos los países que no tenemos normativa específica para el trabajo doméstico”¹⁷. Quienes consideraban que el proyecto debía ser mejorado afirmaban que: “hay aspectos del Convenio 189 de la OIT que no han sido considerados en este proyecto. Hubiera sido bueno que sí se hubieran contemplado. Por lo tanto es importante que ratifiquemos también ese convenio para que podamos avanzar en otros temas, como por ejemplo, lo relativo a los trabajadores domésticos migrantes”¹⁸. El convenio apareció en esta última intervención como una herramienta jurídica para incorporar innovaciones regulatorias futuras. En la sesión de la Cámara de Diputados donde se aprobó la ley 26.844 en marzo de 2013, solo hubo una mención al compromiso asumido por Argentina frente a la OIT. De hecho, el convenio no fue ratificado hasta diciembre de 2013, cuando la ley 26.921 fue promulgada.

En Chile, el C189 fue ratificado el mismo día que se aprobó la nueva ley (20.786), en octubre de 2014. En diciembre de 2011, la Cámara de Diputados había solicitado al ejecutivo iniciar el proceso de ratificación parlamentaria del C189. Sin embargo, recién el 3 de septiembre de 2014, la presidenta Bachellet –recientemente electa– envió a la Cámara de Diputados el proyecto de ley relativo a la ratificación del C189. A pesar de esta tardía proposición, dado que la voluntad de ratificarlo estaba

¹⁶ Diario de Sesiones de la Cámara de Senadores de la Nación, República Argentina, 21° Reunión, 15° Sesión ordinaria, 28 de noviembre de 2012, p. 56.

¹⁷ Diario de Sesiones de la Cámara de Senadores de la Nación, República Argentina, 21° Reunión, 15° Sesión ordinaria, 28 de noviembre de 2012, p. 42.

¹⁸ Diario de Sesiones de la Cámara de Senadores de la Nación, República Argentina, 21° Reunión, 15° Sesión ordinaria, 28 de noviembre de 2012, p. 57.

presente en el Congreso desde 2011, el C189 fue presentado como el “modelo normativo” de referencia en los distintos informes de comisiones en los que se estudió el proyecto de ley sobre trabajo doméstico. En la primera sesión de Diputados donde se discutió la nueva ley, en septiembre de 2012, el convenio fue presentado como una garantía de continuidad del proceso de reforma del marco regulatorio del trabajo doméstico. Un diputado afirmó:

“¿qué nos queda pendiente? Como en la administración anterior y en la actual ha habido una continua preocupación en este ámbito, lo que es valorable, sería bueno que la futura administración, sea cual fuere, se hiciera cargo de las materias pendientes. Una de ellas, que deberíamos resolver antes que termine esta administración, es la ratificación del Convenio 189 de la OIT, que el gobierno de Chile sólo suscribió [pero no ratificó]”¹⁹.

En la sesión de Diputados de octubre de 2014, donde se aprobó la nueva ley y se ratificó el C189, cada uno de los diputados que tomó la palabra se refirió tanto a la ley como al convenio. Las innovaciones legislativas que se discutieron en el recinto buscaron explícitamente adecuar la legislación nacional a los estándares establecidos en dicha normativa internacional. En efecto, en los momentos controvertidos del debate, los diputados hacían referencia a artículos específicos del C189 para poder dirimir posiciones contrapuestas. Al igual que en el caso argentino, quienes estaban de acuerdo con la ley, sostenían que la misma “se funda en el Convenio 189”²⁰, o que tiene como objetivo “ponernos dentro del marco del Convenio 189 sobre trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos”²¹. Las voces críticas que subrayaron las limitaciones de la nueva ley, afirmaban que “las normas de ese convenio obligarán al país a seguir avanzando en las tareas que quedan pendientes”²².

¹⁹ Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados, República de Chile, Legislatura 360°, Sesión 76°, 5 de septiembre de 2012, pp. 48 y 49.

²⁰ Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados, República de Chile, Legislatura 362°, Sesión 76°, 7 de octubre de 2014, p. 46

²¹ Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados, República de Chile, Legislatura 362°, Sesión 76°, 7 de octubre de 2014, p. 31

²² Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados, República de Chile, Legislatura 362°, Sesión 76°, 7 de octubre de 2014, p. 54

El C189 se presentó entonces como un recurso jurídico que dejaba abierta la posibilidad a modificaciones futuras al Código del Trabajo chileno.

En el caso de Paraguay, la referencia al C189 fue todavía mayor, ya que la ratificación tuvo lugar antes que comenzara la discusión parlamentaria en torno a la reforma de la regulación relativa al trabajo doméstico. El convenio fue aprobado en 2012 (Ley 4.819/12). En consecuencia, el C189 fue utilizado durante todo el debate como el modelo regulatorio de referencia, al mismo tiempo se lo presentó como un compromiso ineludible. En algunas ocasiones, el C189 sirvió para dirimir posiciones contrapuestas, así como también fue utilizado para justificar decisiones en el límite de lo constitucional. Durante el debate parlamentario, se hicieron innumerables referencias al C189, incluso fue citado textualmente en varias ocasiones. La interpretación de los artículos citados se transformó en el fundamento para avanzar con ciertas modificaciones o limitarlas. También se lo utilizó como un elemento legitimador de la inminente reforma. Un legislador afirmó que:

“las normas de la Organización Internacional del Trabajo, actualmente vigentes, establecen que las trabajadoras y los trabajadores domésticos del mundo, que se ocupan de las familias y los hogares, podrán tener los mismos derechos básicos que otros trabajadores, incluyendo horas de trabajo razonables, descanso semanal de al menos veinticuatro horas consecutivas, un límite a los pagos en especie, información clara sobre los términos y las condiciones de empleo. Así como el respecto de los principales derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo los de la libertad sindical y la negociación colectiva. Esto, señor Presidente y colegas, fue ratificado por Paraguay y también por el Congreso”²³.

Si bien en estos tres países algunos legisladores consideraron al C189 como una guía o modelo para la reforma normativa, el convenio fue principalmente usado como una herramienta política. Fue interpretado y reinterpretado en numerosas ocasiones a la luz de distintas realidades que se querían regular, y en relación con las leyes existentes.

²³ Diario de Sesiones Honorable Cámara de Senadores, República de Paraguay, Sesión 53°, 11 de junio de 2014.

Los tres casos de estudio presentan importantes diferencias en cuanto a la manera en la que estaba regulado el trabajo doméstico. Por consiguiente, en algunos casos, los derechos establecidos en el C189 ya existían en las legislaciones nacionales, y en otros no tenían antecedentes legislativos que permitieran su incorporación.

4. DOS TEMAS CONTROVERTIDOS DURANTE EL PROCESO DE REFORMA LEGISLATIVA: EL SALARIO MÍNIMO Y LAS HORAS DE TRABAJO

Durante los debates parlamentarios, existió un consenso generalizado sobre la necesidad de legislar una actividad que se encontraba regulada de manera parcial y sobre la base de principios discriminatorios. Sin embargo, no hubo consenso sobre la naturaleza de la reforma. El C189 sirvió como un indicador de la necesidad de modificar las leyes nacionales con el fin de asegurar a las trabajadoras domésticas derechos laborales comparables a los de los asalariados. Durante el proceso de modificación de las regulaciones nacionales, dos temas se presentaron como problemáticos: los límites entre el tiempo de trabajo y no trabajo; el nivel y los componentes del salario. Los mismos argumentos fueron frecuentemente utilizados en los debates relativos a estos temas en los tres países, sin embargo, no condujeron a las mismas decisiones.

4.1. El derecho al tiempo de no trabajo

La determinación de los límites a la jornada de trabajo resulta compleja porque desafía la noción del trabajo doméstico generalizada en América Latina. Según esta concepción, la trabajadora doméstica debe tener disponibilidad total para atender las necesidades cambiantes de las familias (Kuznesof, 1993; Valenzuela & Mora, 2009). La disponibilidad incondicional es una característica del modelo de la servidumbre cristalizado en la modalidad de contratación “puertas adentro” (Pereyra & Tiziani, 2014). Por esta razón, el debate se centró en modificar este tipo de modalidad de trabajo, aún si es minoritario en los tres países.

El C189 establece que:

Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación con las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características del trabajo doméstico (art.10.1).

Cuando los gobiernos de los tres países fueron consultados por la OIT en 2010, durante el proceso de preparación del convenio, todos concordaron en que era necesario reducir el número de las horas trabajadas, encuadrando a las trabajadoras domésticas en el régimen general de tiempo de trabajo. Los representantes del gobierno argentino plantearon que: “se debería fijar la jornada diaria y la jornada semanal de trabajo; las horas extraordinarias deberían ser remuneradas. En el convenio debería establecerse claramente que los horarios de trabajo y de descanso deben garantizar al trabajador las pautas necesarias para su salud psicofísica” (OIT, 2010: 160). Según el gobierno de Chile: “la jornada de trabajo de los trabajadores domésticos debería ser la misma que para todos los demás trabajadores” (OIT, 2010: 160). Paraguay se hizo eco de este argumento: “los trabajadores domésticos deberían trabajar un máximo de ocho horas por jornada diurna, con intervalos de descanso, y un máximo de tres horas extraordinarias por día, que se remunerarán en función de su duración dentro de la jornada diurna, nocturna o mixta” (OIT, 2010: 161).

Más allá de este acuerdo de principio, las disputas se situaron en torno a la aplicación del régimen general o al reconocimiento de las características específicas del trabajo doméstico. Las particularidades nacionales del debate relativo a la limitación del tiempo de trabajo se relacionan, por una parte, con las diferencias entre los derechos laborales reconocidos a las trabajadoras domésticas y al resto de los trabajadores, y por otra, con la concepción de trabajo doméstico que culturalmente predomina en cada país. En Paraguay, las trabajadoras domésticas trabajan en promedio 43 horas semanales. Esto significa que trabajan 50 por ciento más que en Chile (36,4) y casi el doble que en Argentina (24,4) (OIT, 2012).

En el caso de Argentina, la regulación vigente antes de la reforma de 2013 establecía un máximo de 12 horas diarias para las trabajadoras bajo la modalidad sin retiro, debiendo respetarse tres horas de descanso continuas durante el día –a la hora del almuerzo– y nueve horas de descanso continuas en la noche. No se especificaba el máximo de horas diarias o semanales para aquellas contratadas bajo la modalidad con retiro. El régimen de 1956 establecía que todas las trabajadoras tenían derecho a 24 horas semanales de descanso –que podían ser divididas en dos mediodías– y a vacaciones pagas según la antigüedad en el puesto –en proporciones menores que el resto de los trabajadores–. La ley de 2013 estableció un máximo de ocho horas diarias y 48 semanales, equiparando la situación de las trabajadoras domésticas a la del resto de los trabajadores. La ley autorizó la posibilidad de alcanzar nueve horas diarias, siempre y cuando el total de horas semanales se ajustase al máximo de 48 horas. Se estableció también un régimen de descanso semanal más extenso (35 horas corridas), desde el sábado a las 13 horas. En el caso de las trabajadoras contratadas bajo la modalidad con retiro no hubo modificaciones. Finalmente, las vacaciones anuales pagas se equipararon al régimen general, es decir, aumentaron respecto de lo establecido en 1956. En el caso argentino, la reglamentación de las horas de trabajo resultó menos conflictiva que en los otros dos casos, dado que la transformación de la estructura del mercado de trabajo producida en los últimos años contribuyó a deconstruir la imagen de la trabajadora doméstica como trabajadora con disponibilidad total. En 2003, solo cerca del 30 por ciento de las trabajadoras domésticas trabajaba más de 35 horas semanales, y en 2014 ese grupo representa menos del 20 por ciento. Desde entonces, el número de horas trabajadas tendió a disminuir principalmente debido al aumento de quienes trabajan por horas para varios empleadores, ya que tienen más dificultades para lograr una jornada completa de trabajo. Este grupo representaba 20 por ciento del total en 2004 y en 2014, llega a 30 por ciento (MMTySS, 2006; Pereyra & Poblete, 2015).

En Chile, la jornada laboral para las trabajadoras domésticas se rige por el artículo 149 del Código del Trabajo. En la versión previa a la modificatoria de 2015, existían dos regímenes diferenciados: régimen “puertas adentro” y “puertas afuera”. En el primer caso, el horario de trabajo era “determinado por la naturaleza de su labor”. Sólo se fijaba

un mínimo de 12 horas diarias de descanso, donde 9 debían ser ininterrumpidas. Para las trabajadoras bajo la modalidad “puertas afuera” se fijaba un máximo de 12 horas diarias con un descanso intermedio de una hora. Se establecía también un día a la semana de descanso obligatorio que podía ser fraccionado en dos medios “a petición del trabajador” (art.150). La nueva ley sólo modificó el régimen “puertas afuera”, estableciendo la equiparación de horas trabajadas con el resto de los trabajadores (45 horas semanales). Sin embargo, como mecanismo de ajuste entre el régimen general y la manera en la que en la práctica se desarrolla el trabajo doméstico, se estableció una cláusula permitiendo acumular 15 horas extras por semana, pagadas un 50 por ciento más del sueldo horario. Se estableció también el domingo como día de descanso obligatorio, no fraccionable y no intercambiable. Respecto de los feriados legales se mantuvo la regulación previa a la reforma; es decir que el empleador y la trabajadora podrían pactar el traslado del día no laborable. Durante el proceso de discusión de la nueva ley, el poder ejecutivo introdujo una moción para asegurar dos días de descanso semanal (sábado y domingo). Esta modificación no fue tomada en cuenta cuando se aprobó la ley 20.786 en 2014, pero fue posteriormente incorporada en noviembre de 2015.

El argumento que justificó la equiparación de la jornada laboral al régimen general es el principio de no discriminación. Los legisladores subrayaron que no existe principio jurídico que justifique tal diferenciación discriminatoria. Sin embargo, las voces opuestas enfatizaron que el horario de trabajo debía ajustarse a la naturaleza del mismo: “se entiende que puede haber flexibilidad en los horarios para atender las necesidades particulares de la familia.²⁴” La bolsa de 15 horas extras por semana resultó entonces un compromiso entre las distintas posiciones. Sin embargo, según algunos legisladores, esta norma sigue siendo discriminatoria ya que autoriza 3 horas extras más por día, y no permite la aplicación de las cláusulas de “necesidad especial” -necesidad objetiva- establecidas en el Código Laboral en relación con las horas extras. Es decir que, aún con un recargo del 50 por ciento, las horas extras pueden establecerse como una regularidad dando una jornada de facto de 10 o

²⁴ Diario de Sesiones del Senado, República de Chile, Legislatura 362º, Sesión 48º, 23 de septiembre de 2014.

12 horas diarias. Respecto del establecimiento del domingo como día de descanso obligatorio existió un consenso total. Algunos legisladores subrayaron que resultaba repugnante estar discutiendo, casi 100 años después de la Ley de Descanso Dominical (1917), si se reconocía a las trabajadoras domésticas ese derecho. Esto da cuenta del carácter servil del trabajo doméstico en Chile cuya regulación permanecía ajena a los derechos reconocidos en el régimen general de empleo.

En el caso de Paraguay, antes de la aprobación de la ley de 2015, el artículo 154 del Código Laboral establecía un descanso obligatorio de 12 horas (entre nocturnas y diurnas), sin especificar el máximo diario de horas de trabajo. Por consiguiente, en la práctica, las trabajadoras domésticas podían alcanzar las 12 horas de trabajo diarias. Se establecía además un descanso semanal obligatorio de 24 horas, en día a definir en acuerdo con el empleador. Las vacaciones anuales se regían por el régimen general. El nuevo anteproyecto de ley presentado en 2013 buscó reducir las horas de trabajo, equiparándolas con lo establecido en el régimen general –8 horas diarias y 48 horas semanales para actividades diurnas y 7 y 42 para actividades nocturnas–. Sin embargo, autorizó a sobrepasar este límite sumando tres horas diarias, pagadas como horas extra. El debate giró en torno a la posibilidad de marcar una diferencia entre la modalidad con retiro y sin retiro, aún si ésta última incluye sólo el 10 por ciento del total de trabajadoras. Paraguay registra la misma tendencia que se observa en la región, donde aumentan las trabajadoras en la modalidad con retiro y disminuyen aquellas que trabajan en bajo la modalidad sin retiro. Las primeras representaban 70 por ciento en 2010, y 74,8 por ciento en 2011; y las segundas 17,1 por ciento y 11 por ciento respectivamente. Sin embargo, el número de horas trabajadas no parece disminuir como consecuencia de ese cambio. En 2011, 58,3 por ciento trabajaba menos de 48 horas semanales; pero 22,5 por ciento trabajaba entre 58 y 60; 12,2 por ciento entre 61 y 72; y 7 por ciento más de 73 horas semanales. Esto significa que 41,7 por ciento del total de trabajadoras domésticas superaba el límite de horas trabajadas propuesto por la nueva ley (UNFPA, 2013).

Mientras se debatía la nueva ley, la Comisión de Legislación y Desarrollo Social presentó una moción alternativa donde se especificaba que las trabajadoras domésticas bajo la modalidad sin retiro podían trabajar hasta diez horas diarias y 60 horas semanales. El

argumento presentado es que aun haciendo esta diferenciación se beneficiaba a esas trabajadoras ya que pasan de trabajar 12 horas diarias a 10 horas diarias. Como además se introdujo la obligación de un descanso intermedio de dos horas, la trabajadora doméstica “estaría trabajando dos jornadas máximas de cinco horas”²⁵. Durante el debate, varios legisladores demostraron –a través de la descripción de la vida cotidiana de sus familias– la imposibilidad de ajustar las necesidades de las familias a la propuesta de ley. El argumento principal que motivó la incorporación de esta diferenciación es el de la aplicabilidad de la ley. Numerosos legisladores sostuvieron que una equiparación total del régimen de trabajo de las trabajadoras domésticas con el régimen general resultaría completamente inaplicable y, por lo tanto, la nueva ley no tendría ningún efecto concreto. Sin embargo, en la versión final se estableció la equiparación al régimen general en cuanto al número de horas, (art.13); se estableció además una hora de descanso durante la jornada para la trabajadora bajo la modalidad con retiro y dos en la modalidad sin retiro (art.14); 24 horas de descanso semanal obligatorio siendo el día a establecer en acuerdo con el empleador; y la posibilidad de trabajar durante el descanso legal o durante los días feriados percibiendo una remuneración del doble (art. 15 y 16), sin límite de horas extraordinarias. Esto permitió introducir otra herramienta de flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo.

En los tres casos, se equiparó el régimen de tiempo de trabajo del trabajo doméstico con el régimen general. En el caso de Argentina, donde en la práctica la mayoría de las trabajadoras domésticas trabajan menos del límite máximo, no se estableció ninguna cláusula de flexibilización. Contrariamente, en los casos chileno y paraguayo, se autorizó la acumulación de un número de horas extras que permite extender la jornada legal, acercándola a la jornada laboral realmente practicada en cada país. Si bien el pago de esas horas en calidad de horas extras -al 50 por ciento o incluso 100 por ciento- puede ser considerado un beneficio para las trabajadoras domésticas tanto como un desincentivo para el empleador, debido a la estructura de esa relación laboral -basada en jerarquías sociales (Rodgers, 2009; Lautier & Destremau,

²⁵ Diario de Sesiones de la Honorable Cámara de Senadores, República de Paraguay, Sesión 53°, 11 de junio de 2014.

2002; Gorbán & Tizziani, 2014)- y a la incapacidad estatal de controlar el cumplimiento de las normas (Vega Ruiz, 2011; Chen, 2011), es probable que los efectos de esas nuevas leyes sean limitados.

4.2. Salario mínimo para las trabajadoras domésticas

La discusión en torno al salario mínimo puso en cuestión la valoración social del trabajo doméstico, reafirmando su lugar en la escala de prestigio de las ocupaciones. Al discutir ese aspecto, los legisladores asumieron una posición realista y presentaron, por una parte, los límites que impone la estructura del mercado de trabajo, y por otra, la posición del empleador en tanto que trabajador. Los debates en los tres países se centraron en los niveles y componentes del salario -es decir, en el porcentaje de las remuneraciones pagado en especies-, y las consecuencias que el salario mínimo podría tener respecto del acceso a la seguridad social.

El C189 establece en su artículo 11 que: “Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.” Además, en el artículo 12 (2) se establece que:

“en la legislación nacional, en los convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pago en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.”

Los debates, en los tres países, se focalizaron en el nivel de los salarios, en la composición de los mismos -es decir el porcentaje que se paga en especies- y las consecuencias que tiene esta medida en relación al acceso a beneficios provistos por el sistema de seguridad social.

En Chile la discusión sobre el salario mínimo precedió al C189, dado que forma parte de la reforma del sistema de pensiones de 2008. Por iniciativa de la presidenta Bachelet se incorporó a las trabajadoras

domésticas en el régimen de salario mínimo (Ley 20.276/08, art. 44 del Código de Trabajo), estableciéndose un aumento gradual que en 2011 alcanzaría el 100 por ciento del salario mínimo. El argumento principal que promovió esta medida fue el principio de no discriminación. Quienes apoyaban la medida subrayaron que aun reconociendo el derecho al salario mínimo la discriminación persistía dado que se trataba de un salario calculado sobre ocho horas diarias de trabajo, y las trabajadoras domésticas podían superar ese límite –antes de la ley de 2014–. Quienes se oponían planteaban que el hecho que las trabajadoras domésticas ganaran un salario mínimo produciría una distorsión en la escala salarial cuya consecuencia sería que las familias –que ganaban un salario mínimo o un poco más– no estarían en condiciones de contratar una trabajadora doméstica. Otro argumento que completaba el de la distorsión salarial destacaba que quien contrataba a una trabajadora doméstica es otra mujer –generalmente de clase media– a quien esta trabajadora reemplazaba en las tareas del hogar. Por consiguiente, la discriminación por género que sufren todas las mujeres en el mercado de trabajo en relación con los salarios manifiesta entonces su correlato directo en las remuneraciones de las trabajadoras domésticas. A pesar de estas posiciones críticas, se aprobó la incorporación de las trabajadoras domésticas al régimen de salario mínimo en 2008.

En consecuencia, entre 2013 y 2014, el debate se centró en la regulación de los pagos en especies. La versión del artículo 151 del Código Laboral vigente en ese momento establecía que el salario de las trabajadoras domésticas tenía tres componentes: un monto en efectivo, alimentos y alojamiento –en el caso de la modalidad de contratación “con cama”. Según los legisladores, el descuento por comida y alojamiento ha sido y sigue siendo una práctica corriente en Chile. Al no estar regulado el monto máximo de esos descuentos, aún dentro del régimen de salario mínimo, las remuneraciones de las trabajadoras domésticas eran muy inferiores a lo establecido legalmente. Por consiguiente, dentro de esta reforma regulatoria se propuso prohibir esa práctica considerada arbitraria y discriminatoria. Es por ello que en la versión de 2015 del artículo 151 del Código Laboral se estableció explícitamente que el salario sería pagado “en moneda de curso legal, sin que pueda comprender los alimentos y la habitación, los cuales siempre serán de cargo del empleador.”

En Paraguay, la traducción de estos artículos del C189 y la R201 también apareció en el seno del debate. Sin embargo, en el caso paraguayo, no existió un acuerdo respecto al pago de salario mínimo. El argumento de la distorsión de la escala salarial tuvo mucho peso en esa discusión, particularmente porque fue asociado con las escalas de prestigio de las ocupaciones. Las distintas mociones presentadas durante el debate de la Ley 5.407 mostraron enormes discrepancias en la materia. El anteproyecto de ley presentado en 2013 buscaba modificar los artículos 151 y 152 del Código de Trabajo. El primero establecía que el salario de las trabajadoras domésticas no podía ser inferior al 40 por ciento del salario mínimo; y el anteproyecto fijaba como mínimo el 60 por ciento. El segundo artículo (152) establecía que el empleador debía proveer alimento y alojamiento, en cualquier modalidad de contratación; y el anteproyecto proponía aclarar que ninguna de estas retribuciones en especie podía ser deducida de la remuneración en dinero de la trabajadora doméstica.

Respecto del primer artículo (151), se presentaron tres mociones: fijar como mínimo el 60 por ciento, el 70 por ciento o reconocer el 100 por ciento del salario mínimo. En lo que concierne al segundo artículo (152) se rechazó el cambio propuesto porque se consideró legalmente inconsistente. Sin embargo, la discusión de los dos artículos aparece de manera complementaria durante el debate. Quienes estaban a favor de incorporar a las trabajadoras domésticas al régimen de salario mínimo argumentaban que no existe fundamento jurídico para la desigualdad salarial. Esa medida era considerada como discriminatoria y, por consiguiente, opuesta a la Constitución Nacional (artículos 92 y 46), y a otros tratados internacionales ratificados por Paraguay como el para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y al Convenio No. 189. Sostenían que esa desigualdad estaba fundada en una forma de desigualdad naturalizada en Paraguay: la desigualdad de género en el mercado de trabajo. Lo vergonzoso –según una senadora– es ver que en este caso “una mujer explota a otra mujer”²⁶. Otros argumentaban que el salario mínimo “es la base que nos da la Ley para que una persona pueda

²⁶ Diario de Sesiones la Honorable Cámara de Senadores, República de Paraguay, Sesión 53°, 11 de junio de 2014.

sobrevivir.”²⁷ Por consiguiente, no otorgar ese derecho a las trabajadoras domésticas mostraba claramente el poco valor que la sociedad asignaba a este tipo de trabajo. Sin embargo, como lo afirmaba un legislador: “el empleo doméstico tiene tanto valor como cualquier otro, por su valor económico no puede ser menos.”²⁸

Quienes se manifestaron contra la equiparación del salario de las trabajadoras doméstica presentaban como argumento principal la realidad del mercado de trabajo y la escasa aplicación que tiene el régimen de salario mínimo en ese país donde el 45,8 por ciento de los asalariados perciben menos de un salario mínimo. Dentro del sector público, quienes perciben salarios menores al salario mínimo representan el 18 por ciento del total de trabajadores en ese sector; y en el sector privado el 53,1 por ciento (UNFPA, 2013). Los legisladores paraguayos, al igual que los chilenos, argumentaban que aun cuando el empleador gane un salario mínimo o un poco más, no estaría en condiciones de pagar un salario mínimo a la trabajadora doméstica. Frente a esta posición, algunos legisladores plantearon que, dado que el proyecto contemplaba diversas formas de contratación –contratos por horas, por días– no se justificaba un salario menor al salario mínimo. Para aquellas familias que no pudieran pagar un salario mínimo por el servicio prestado por una trabajadora doméstica a tiempo completo, la ley preveía otro tipo de arreglos contractuales menos onerosos. Evidentemente, contraponiéndose a esta argumentación apareció la amenaza del desempleo –argumento común en todos los debates parlamentarios sobre el trabajo doméstico–. Se afirmaba que frente al encarecimiento de la contratación –por aumento de salario o por aumento de las contribuciones patronales– se iba a producir una pérdida inmediata de puestos de trabajo. Dado que el trabajo doméstico no demanda calificaciones particulares, era probable que aquellas trabajadoras que perdieran su trabajo no pudieran insertarse en ningún otro sector de actividad.

Lo interesante del debate relativo al salario mínimo en Paraguay es que se excluyó de las trabajadoras domésticas del régimen de salario

²⁷ Diario de Sesiones la Honorable Cámara de Senadores, República de Paraguay, Sesión 53°, 11 de junio de 2014.

²⁸ Diario de Sesiones la Honorable Cámara de Senadores, República de Paraguay, Sesión 53°, 11 de junio de 2014.

mínimo sobre la base del argumento de la no discriminación, y apoyándose en lo establecido en el C189 y la R201. Un legislador afirmaba que:

“no podemos legislar en contra de la Constitución, es decir, al establecer un monto inferior al salario mínimo, estamos quebrantando la Constitución en el artículo 92 [relativo a la no discriminación] (...) Entonces en este caso la propuesta es en el segundo párrafo -y ustedes tienen a la vista: ‘El salario mínimo legal para el trabajo doméstico sin retiro no será menor del 70 por ciento pagado en efectivo, del salario legal para actividades diversas no especificadas establecido por el Poder Ejecutivo. El 30 por ciento restante deberá ser pagado en especies.’ Y luego se discrimina, cuando vayamos en el capítulo del ‘con retiro’ o ‘sin retiro’, discriminamos qué implicará la especie, que será habitación, alimentación, entre otras prestaciones. Es decir, me parece que este debe ser muy claro, que el 100% debe ser completado por imperio de la Constitución, por imperio de un convenio internacional-el 189 de la OIT-, porque este convenio de la OIT nos permite en su artículo 12, pagar en especies, y en base a este tenemos que legislar.”²⁹

La versión final de la ley que modificó el Código Laboral propuso elevar el salario de las trabajadoras domésticas al 60 por ciento del salario mínimo ya que se estableció que la parte del salario pagada en especies –alimento y habitación– equivalía en términos monetarios al 40 por ciento del salario mínimo. Algunos legisladores argumentaron que si se pagaba el 100 por ciento del salario mínimo y se adicionaba el 40 por ciento pagado en especies, se estaría generando otra forma de desigualdad de ingresos. Se estaría discriminando a los trabajadores asalariados de otros sectores de actividad que no percibían pago en especies. Las trabajadoras domésticas ganarían en ese caso, 40 por ciento más que cualquier otro trabajador. Lo que pone en evidencia esta argumentación es que la correspondencia entre la jerarquía de prestigio de las ocupaciones y la escala salarial sigue siendo un criterio válido. Resulta entonces inimaginable que se inviertan estas jerarquías socialmente aceptadas. Por consiguiente, la versión final del artículo 151 solo aumentó el salario de las trabajadoras domésticas en un 20 por ciento respecto de la regulación preexistente.

²⁹ Diarios de Sesiones de la Honorable Cámara de Senadores, República del Paraguay, Sesión 65°, 2 de octubre de 2014.

El caso de Argentina es bastante diferente, aún si los mismos argumentos desplegados en los debates chileno y paraguayo aparecen de manera casi idéntica. El régimen de 1956 establecía que el Poder Ejecutivo debía establecer un salario mínimo para el sector (art. 13). En el momento de la discusión parlamentaria de la ley 26.844, el salario mínimo de algunas de las subcategorías del trabajo doméstico igualaban o superaban el salario mínimo legal. La cuestión que se planteó no fue entonces la de otorgar el salario mínimo a las trabajadoras domésticas sino la de igualar los mecanismos de su definición. En un contexto institucional donde se recuperó la negociación colectiva como institución central de la regulación del trabajo (Palomino, 2008), y apoyándose en los principios establecidos en el C189, los legisladores promovieron el establecimiento del salario mínimo a través de negociaciones colectivas tripartitas. Dado que desde hace tiempo existen diferentes asociaciones y sindicatos de trabajadoras domésticas, la mayor dificultad relevada por los legisladores fue la composición de un bloque de empleadores. Es por ello, que hasta lograr la constitución de ese tercer actor en la negociación colectiva, algunos legisladores propusieron la creación de una comisión integrada por representantes de varios ministerios y de organizaciones de trabajadoras para establecer el salario mínimo y definir las condiciones laborales. Finalmente, se acordó esta posición como transitoria, hasta que a fines de 2015, por primera vez se realizó una negociación tripartita para definir los niveles salariales.

Lo que resultó problemático en Argentina –y dio lugar a extensos debates parlamentarios– fue la exclusión de las trabajadoras domésticas del régimen de asignaciones familiares. Este beneficio –junto con el seguro de salud, la jubilación y el seguro de riesgo de trabajo– es uno de los ejes del sistema de seguridad social argentino. A partir de 2009, las asignaciones familiares se presentan bajo dos modalidades: contributiva y no contributiva (Ley 24.714/96). La modalidad contributiva incluye a los asalariados cuyos empleadores aportan el 9% del salario bruto. La modalidad no contributiva –conocida como Asignación Universal por Hijo y estructurada como un programa de transferencias condicionadas– incluye a los desocupados y los trabajadores del sector informal que ganan menos que un salario mínimo. En el momento en el que este tema se discutía en el Congreso, la regulación vigente excluía a las trabajadoras domésticas tanto del régimen contributivo

de asignaciones familiares como del régimen no contributivo. Según los legisladores, la inclusión en el régimen contributivo resultaba muy onerosa para los empleadores quienes no estaban en condiciones de pagar mayores cargas sociales. El empleador en el caso del trabajo doméstico es “otro trabajador”, “una mujer trabajadora” o “una familia” para quien el trabajo doméstico no representa lucro alguno. El aumento de las cargas sociales puede funcionar entonces como un obstáculo a la formalización de esa relación laboral. Otros legisladores afirmaban que la incorporación de las trabajadoras domésticas en el régimen no contributivo resultaba legalmente problemática dado que la normativa incluía en ese régimen solamente a los trabajadores excluidos del mercado de trabajo formal, ya sea porque trabajan de manera informal o porque no trabajan. Quienes estaban a favor de la incorporación de las trabajadoras domésticas al régimen no contributivo, afirmaban que la declaración de ingresos en el caso de los trabajadores informales suele ser imprecisa –o mentirosa– por lo que se está de facto otorgando la asignación familiar a trabajadores que tienen mayores ingresos que las trabajadoras domésticas. A pesar de que resultaba contradictorio promover al mismo tiempo la formalización del trabajo doméstico y su incorporación en el régimen no contributivo propio de los trabajadores informales, los legisladores sostuvieron que la exclusión de las trabajadoras domésticas del régimen de asignaciones familiares atentaba contra la formalización. Es por ello que se decidió incluir a todas las trabajadoras domésticas –sin considerar de su nivel de ingresos– en el régimen no contributivo de asignaciones familiares (Poblete, 2016).

Las discusiones en torno al nivel y composición de las remuneraciones pusieron en evidencia el lugar social del trabajo doméstico en cada país. Por una parte, la naturalización del trabajo doméstico como trabajo no remunerado realizado por mujeres lleva a concebir al pago en especies como la compensación normal. Por otra, dado que el trabajo doméstico es considerado como un trabajo no calificado realizado por mujeres pobres, se supone que las compensaciones económicas deben ser menores a las del resto de los trabajadores. Es por ello que el C189 y la R201 proponen por una parte, la limitación del pago en especies, y por otra, la equiparación de las remuneraciones al salario mínimo en cada país. Si bien el salario mínimo legal permite garantizar un nivel de referencia de las remuneraciones, la manera en la que se

estructuran y funcionan los regímenes de salario mínimo en cada país condiciona el significado que adquiere la incorporación de las trabajadoras domésticas a los mismos.

5. CONCLUSIONES

Durante el proceso de reforma de las regulaciones relativas al trabajo doméstico en Argentina, Chile y Paraguay, los debates parlamentarios se centraron en analizar si las trabajadoras domésticas estaban sujetas a un trato discriminatorio frente a la ley. Debido a que la regulación laboral en los tres países ofrecía menos protecciones a las trabajadoras domésticas que al resto de los trabajadores, las reformas legislativas buscaron garantizarles los mismos derechos laborales y sociales (Blackett, 1998; Oelz, 2014). Citado en numerosas ocasiones durante los debates, el principio de no discriminación orientó el proceso de toma de decisiones respecto de cuales derechos reconocidos en el C189 fueron incorporados a las legislaciones nacionales, y la manera de integrarlos. En este proceso, sin embargo, los legisladores tuvieron que preguntarse de qué manera la igualdad ante la ley puede construirse en cada uno de los contextos nacionales, y determinar de qué manera incorporar el principio de no discriminación en las legislaciones nacionales con las herramientas legales disponibles.

Dos concepciones diferenciadas de trabajo doméstico –trabajo como cualquier otro y trabajo como ningún otro (Blackett, 1998)– aparecieron en tensión durante el proceso de reforma regulatoria. Lo mismo ocurrió durante las discusiones relativas al convenio 189 en la Conferencia Internacional del Trabajo, tal como Adelle Blackett lo presenta:

La perspectiva regulatoria buscaba reconocer a las trabajadoras domésticas como trabajadoras, comparando sus condiciones con las del resto de los trabajadores, e insistiendo en que era necesario adoptar una perspectiva igualitaria para subrayar no necesariamente la similitud en el tratamiento (un trabajo como cualquier otro), sino la necesidad de un tratamiento diferenciado y positivo que reconozca la relación entre la reproducción y la dignidad humana, y que tenga como objeto desraizar la discriminación estructural que perpetúa la subvalorización de los cuidados proveídos a domicilio

por las trabajadoras domésticas remuneradas (un trabajo como ningún otro) (Blackett, 2011: 61-62).

Durante el debate relativo a las horas de trabajo, la necesidad de reconocer que el trabajo doméstico era “un trabajo como cualquier otro” entró en conflicto con su definición como “trabajo como ningún otro”, encontrándose posiciones frecuentemente opuestas entre los legisladores. Mientras algunos consideraban que las trabajadoras domésticas tenían derecho a un tiempo de no trabajo comparable al establecido en el régimen general, otros subrayaban el carácter “ilimitado” (e indeterminable) de su tiempo de trabajo (Blackett, 2014) considerando que la disponibilidad es una característica específica del trabajo doméstico. De acuerdo con ese argumento, la trabajadora debe adaptarse a las necesidades de la familia empleadora, haciendo imposible el establecimiento de un período de descanso obligatorio y la regulación del tiempo de trabajo en el sector (McCann & Murray, 2014).

Una tensión similar aparece en los debates relativos al nivel y composición del salario. Según algunos legisladores, las trabajadoras domésticas no deberían ganar menos que el resto de los asalariados. Sin embargo, otros argumentaban que al estar comprendida la alimentación y habitación en la remuneración final, el salario mínimo debería aplicarse a la proporción pagada en efectivo no al total. En primer lugar, porque las familias que ganan a penas un poco más que el salario mínimo no podrían contratar trabajadoras domésticas. Segundo, se estaría estableciendo un modo de discriminación contra aquellos trabajadores que no reciben un pago complementario en especies. Esto significa que si se equipara el salario pagado en efectivo al salario mínimo, las trabajadoras domésticas estarían ganando más al adicionar el valor monetario de la alimentación y alojamiento. En tercer lugar, ciertos legisladores que argumentaban que las trabajadoras domésticas no podían tener los mismos beneficios del sistema de seguridad social porque las familias para quienes trabajan no son “un empleador como cualquier otro”. A diferencia de las empresas, que obtienen beneficios económicos del trabajo de sus empleados, las familias no obtienen lucro de ese trabajo, y por ello resulta difícil cubrir los costos o los riesgos de la relación laboral.

En cada uno de los procesos nacionales de reforma legislativa, el Convenio 189 funcionó como una herramienta en función de distintos

objetivos. En algunos momentos, fue considerado como un modelo para seguir, en otros, como un marco regulatorio que debía adaptarse a los contextos nacionales. Desde un análisis micro del proceso de producción de regulación, el Convenio No. 189 fue crucial para la resolución de conflictos entre posiciones contrapuestas y la creación de un espacio de compromiso entre aquellos legisladores que consideran al trabajo doméstico como un trabajo “como ningún otro” y aquellos que lo conciben como un “trabajo como cualquier otro”. El convenio fue también fundamental tanto para justificar una reforma inmediata de las regulaciones como para establecer las bases para futuras modificaciones. Desde un análisis macro del proceso regulatorio en los tres países bajo estudio, el Convenio No. 189 se presentó como catalizador de reformas ya en marcha. Promovidos tanto por las asociaciones de trabajadoras domésticas nacionales como regionales, y por los gobiernos nacionales y otros actores sociales (incluyendo organizaciones no gubernamentales (ONGs)), los derechos laborales y sociales de las trabajadoras domésticas rápidamente se expandieron hasta lograr la implementación del Convenio. En el caso de América Latina, la adhesión al Convenio, su amplia ratificación y su subsecuente implementación a través de la adopción de nuevas leyes nacionales, puede ser en gran parte atribuída a la tenacidad del movimiento por los derechos de las trabajadoras domésticas. Tanto a nivel nacional como regional, este movimiento movilizó a otros actores políticos y sociales, abriendo el camino a procesos de reformas regulatorias y contribuyendo a la persistencia de la lucha por el reconocimiento y la implementación de los derechos de las trabajadoras domésticas.

BIBLIOGRAFÍA

- Blackett, Adelle. 1998. “Making domestic work visible: the case for specific regulation”, in *Labour Law and Labour Relations Programme*, working paper no. 2, International Labour Office, Geneva.
- Blackett, Adelle. 2011. “Introduction: Regulating Decent Work for Domestic Workers”, in *Canadian Journal of Women and the Law*, Vol. 23, No. 1, pp. 1-45.
- Blackett, Adelle. 2014. “The Decent Work for Domestic Workers Convention, 2011 (no. 189) and Recommendation (no. 201).

- Introductory Note”, in *International Legal Materials*, Vol. 53, No.1, pp. 250-266.
- Boris, Eileen; Jennifer N. Fish. 2014. “Slaves No More: Making Global Labor Standards for Domestic Workers”, in *Feminist Studies*, Vol. 40, No. 2, pp. 411-443.
- Chen, Martha Alter. 2011. “Recognizing Domestic Workers, Regulating Domestic Work: Conceptual, Measurement, and Regulatory Challenges”, in *Canadian Journal of Women and the Law*, Vol. 23, N° 1, pp. 167-184.
- Fish, Jennifer N. 2017. *Domestic Workers of the World Unite! A Global Movement for Dignity and Human Rights*. New York, NYU Press.
- Goldsmith, Mary Rosaria; Baptista Canedo, Rosario; Ferrari, Ariel; Vence, María Celia. 2010. *Hacia un fortalecimiento de derechos laborales en el trabajo de hogar: algunas experiencias de América Latina*. Uruguay, Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Goldsmith, Mary Rosaria. 2013. “Los espacios internacionales de la participación política de las trabajadoras remuneradas del hogar”, in *Revista de Estudios Sociales*, No. 45, pp. 233-246.
- Gorbán, Débora; Tizziani, Ania. 2014. “Inferiorization and deference: The construction of social hierarchies in the context of paid domestic labor”, in *Women’s Studies International Forum*, No. 46, pp. 54-62.
- INE. 2015. *Mujeres en Chile y Mercado del Trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales*. Instituto Nacional de Estadísticas, Departamento de estudios laborales, Chile.
- Kuznesof, Elizabeth. 1993. “Historia del servicio doméstico en la América hispana (1492-1980)”, in Chaney, Elsa; Mary Garcia Castro, *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y...nada más. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe*. Caracas, Nueva Sociedad.
- Lautier, Bruno; Destremau, Blandine. 2002. “Introduction: Femmes en domesticité. Les domestiques du Sud, au Nord et au Sud”, in *Revue Tiers Monde*, Vol. 43, No. 170, pp. 249-264.
- McCann, Deirdre; Murray, Jill. 2014. “Prompting Formalisation through Labour Market Regulation: A ‘Framed Flexibility’ Model

- for Domestic Work”, in *Industrial Law Journal*, Vol. 43, No. 3, pp. 319-348.
- MTEySS. 2006. *Situación laboral del servicio doméstico en Argentina, Secretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales*. Buenos Aires, Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social.
- MTyPS. 2009. *Trabajadoras de casa particular*. Informe del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Gobierno de Chile.
- Oelz, Martin. 2014. “El Convenio y la Recomendación de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Una oportunidad para la justicia social”, in *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 153, No.1, pp. 161-195.
- OIT. 2014. *Trabajo doméstico remunerado en Paraguay*. Asunción, OIT.
- OIT. 2010. *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*. Informe IV (2), Conferencia Internacional del Trabajo, 99a reunión, 2010, Ginebra.
- OIT. 2013. *Trabajadores doméstico en el mundo: Estadísticas mundiales y regionales y la extensión de la protección legal*. OIT: Ginebra.
- OIT. 2012. *Panorama Laboral 2012. América Latina y el Caribe* (Lima, OIT).
- Palomino, Héctor. 2008. “La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación”, in *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Vol. 13, No.19, pp. 121-144.
- Pereyra, Francisca; Poblete, Lorena. 2015. “¿Qué derechos? ¿Qué obligaciones? La construcción discursiva de la noción de empleadas y empleadores en el debate de la Ley del Personal de Casas Particulares (2010-2013)”, in *Cuadernos del IDES*, No. 30, pp. 73-102. <http://ides.org.ar/wp-content/uploads/2012/03/Cuadernos-del-IDES-N%C2%BA-30-October-2015.pdf>
- Pereyra, Francisca; Tizziani, Ania. 2014. “Experiencias y condiciones de trabajo diferenciadas en el servicio doméstico. Hacia una caracterización de la segmentación laboral del sector en la ciudad de Buenos Aires”, *Trabajo y Sociedad*, Vol. 23, No. 15, pp. 5-25.
- Poblete, Lorena. 2015. “New Rights, Old Protections: The New Re-gualtion for Domestic Workers in Argentina”, in *Labour Law and*

- Development Research Laboratory, McGill University, working paper series #5. http://www.mcgill.ca/lldrl/files/lldrl/poblete_final.pdf
- Poblete, Lorena. 2016. "Empleo y protecciones sociales, ¿dos caras de la misma moneda? Reflexiones en torno a la regulación del servicio doméstico en Argentina, in *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, No. 22, pp. 203-239.
- Poblete, Lorena. 2018. "The Influence of the ILO Domestic Workers Convention in Argentina, Chile and Paraguay", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 34, No. 2.
- Rodgers, Janine. 2009. "Cambios en el servicio doméstico en América Latina", in Valenzuela, María Elena; Mora, Claudia (eds.) (2009) *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, Santiago de Chile, OIT.
- Schwenken, Helen. 2011. "Mobilisation des travailleuses domestiques migrantes: de la cuisine à l'Organisation International du Travail", in *Cahiers du Genre*, No. 51, pp. 113-265.
- Tomei, Manuela; Belser, Patrick. 2011. "Nuevas normas de la OIT sobre trabajo decente para los trabajadores domésticos", in *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 150, No. 3-4, pp. 469-477.
- UNFPA. 2013. *Conocimiento de una realidad invisible. Características y condiciones del trabajo doméstico remunerado en el Paraguay*. Asunción: UNFPA-Naciones Unidas.
- Valiente, Hugo. 2010. *Regímenes jurídicos sobre trabajo doméstico remunerado en los estados del Mercosur*, Santiago de Chile, OFXAM.
- Valenzuela, María Elena; Mora, Claudia (eds.) (2009) *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, Santiago de Chile, OIT.

Diarios de sesiones

- Diario de Sesiones de la Cámara de Senadores de la Nación, República Argentina, 5º Reunión, 4º Sesión ordinaria, 4 de mayo de 2011.
- Diario de Sesiones de la Cámara de Senadores de la Nación, República Argentina, Sesiones Ordinarias de 2011, Orden del día N° 724, 29 de septiembre de 2011.

- Diario de Sesiones de la Cámara de Senadores de la Nación, República Argentina, Período 130º, 21º Reunión, 15º Sesión ordinaria, 28 de noviembre de 2012.
- Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados de la Nación, República Argentina, 1ª Reunión, 1ª Sesión ordinaria, 13 de marzo de 2013.
- Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados, República de Chile, Legislatura 360º, Sesión 22º, 8 de mayo de 2012.
- Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados, República de Chile, Legislatura 360º, Sesión 75º, 4 de septiembre de 2012.
- Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados, República de Chile, Legislatura 360º, Sesión 76º, 5 de setiembre de 2012.
- Diario de Sesiones del Senado, República de Chile, Legislatura 362º, Sesión 48º, 23 de septiembre de 2014.
- Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados, República de Chile, Legislatura 362º, Sesión 76º, 7 de octubre de 2014.
- Diario de Sesiones de la Honorable Cámara de Senadores, República del Paraguay, Sesión 38º, 10 de abril de 2014.
- Diario de Sesiones de la Honorable Cámara de Senadores, República del Paraguay, Sesión 48º, 12 de junio de 2014.
- Diario de Sesiones de la Honorable Cámara de Senadores, República del Paraguay, Sesión 53º, 10 de julio de 2014.
- Diario de Sesiones de la Honorable Cámara de Diputados, República del Paraguay, Sesión 121, 10 de septiembre de 2015.
- Diario de Sesiones de la Honorable Cámara de Senadores, República del Paraguay, Sesión 65º, 2 de octubre de 2014.
- Diario de Sesiones de la Honorable Cámara de Diputados, República del Paraguay, Sesión extraordinaria N° 13, 17 de marzo de 2015.