

# GUÍA PARA EL CUMPLIMIENTO DE DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS REMUNERADAS





# GUÍA PARA EL CUMPLIMIENTO DE DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS REMUNERADAS



## **GUÍA PARA EL CUMPLIMIENTO DE DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS REMUNERADAS**

©Centro de Documentación y Estudios

Realizado con el apoyo de Fondo Canadá para Iniciativas Locales (FCIL) y de Diakonia.

### **Elaboración**

Miyuki Shimanaka y Hugo Valiente

### **Edición**

Rebeca González Garcete

### **Diseño**

Karina Palleros

### **Impresión**

SV servicios Gráficos

Tirada: 1.000 ejemplares

ISBN: 978-99925-260-9-5

Asunción, diciembre de 2024

---

### **Sugerencia para citar este material en APA 7.ª edición**

Shimanaka, M. y Valiente, H. (2024). *Guía para el cumplimiento de derechos de las personas trabajadoras domésticas remuneradas*. Centro de Documentación y Estudios.

---

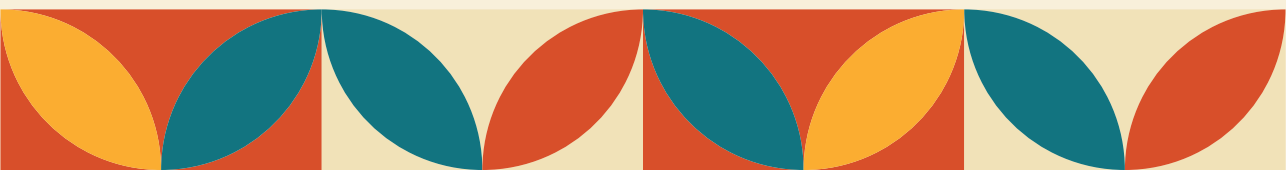
 CC BY-SA 4.0

Esta obra está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 Internacional (CC BY SA 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.es>

## ÍNDICE

Presentación.....	4
¿Qué normas definen y protegen el trabajo doméstico remunerado?.....	6
¿Cómo se define al trabajo doméstico?.....	7
¿Quiénes realizan trabajo doméstico?.....	7
¿Qué no se considera trabajo doméstico?.....	9
¿Es necesario tener un contrato escrito de trabajo doméstico?.....	9
¿Cuáles son las condiciones de un contrato de trabajo doméstico?.....	10
Salario mínimo.....	10
Duración de la jornada laboral.....	11
¿Qué derechos tienen las personas trabajadoras domésticas?.....	12
Horas extraordinarias, nocturnas y otros.....	12
Descansos legales y vacaciones.....	12
Aguinaldo.....	13
Estabilidad especial.....	14
Fuero de maternidad.....	14
Bonificación familiar.....	15
Seguro social.....	16
¿Cómo se procede en casos de ausencias, despidos y renunciaciones?.....	18
Ausencias.....	18
Abandono de trabajo.....	18
Despido injustificado.....	18
Renuncia voluntaria.....	19
¿Dónde acudir en caso de necesitar asesoramiento y acompañamiento?.....	20
Instituciones públicas.....	20
Sindicatos de trabajadoras domésticas.....	24





## PRESENTACIÓN

Durante la segunda década del siglo XXI hubo en Paraguay avances legales de gran relevancia para la igualdad de derechos de las mujeres, con la aprobación de dos leyes que eliminaron las discriminaciones hacia el sector de las personas trabajadoras domésticas. Los logros estuvieron precedidos de décadas de luchas y demandas de las mismas trabajadoras.

Con la Ley N.º 5407 de 2015 «Del trabajo doméstico» se eliminaron casi todas las discriminaciones y en 2019, con la Ley N.º 6338 que modificó la primera, se equiparó el salario mínimo para esta categoría ocupacional. Si bien la norma aplica a todas las personas trabajadoras domésticas, es importante considerar que más del 90 por ciento del sector está constituido por mujeres y, además, es una de las principales ocupaciones femeninas en el país. Las discriminaciones hacia el trabajo doméstico debían, por tanto, entenderse como dirigidas hacia las mujeres, quienes históricamente han desempeñado estas labores, tanto de forma remunerada como sin retribución monetaria. El trabajo que tantas han hecho gratuitamente, al pagarse se tornaba trabajo discriminado. Por eso, la igualdad legal del trabajo doméstico fue un avance para la igualdad de las mujeres, de todas, no solo de las trabajadoras domésticas remuneradas.

Aunque las leyes hoy son igualitarias, la igualdad real, en los hechos, sigue siendo una deuda para las trabajadoras domésticas. Las razones son muchas, entre ellas el desconocimiento de los derechos y obligaciones, las debilidades institucionales para hacer



cumplir las leyes y la impronta cultural que aún no acompaña suficientemente los cambios normativos.

En la búsqueda de que las leyes se cumplan y correspondan a la realidad, el Centro de Documentación y Estudios (CDE), con el apoyo del Fondo Canadá para Iniciativas Locales (FCIL) y de Diakonia, presenta este documento dirigido a orientar acerca de los derechos y las obligaciones laborales relativos al trabajo doméstico y sobre los canales institucionales para reclamar su cumplimiento. Se espera no solamente aportar a la formación de capacidades para el ejercicio de los derechos de las trabajadoras domésticas y sus organizaciones sindicales, sino también lograr el acompañamiento y cumplimiento de estos derechos por parte de las personas empleadoras y de toda la ciudadanía.

## ¿Qué normas definen y protegen el trabajo doméstico remunerado?



El trabajo doméstico remunerado es un trabajo digno como cualquier otro, por lo que debe regir la igualdad de derechos con respecto al resto de la población asalariada.

A nivel internacional, el **Convenio 189 del 2011**, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), reconoce los derechos laborales en lo que respecta a las personas trabajadoras domésticas e incluye medidas para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En el ámbito local, el trabajo doméstico está regularizado por la **Ley N.º 5407/15** y la **Ley N.º 6338/19**, que modifica el artículo 10 de la Ley N.º 5407/15. Con estas leyes se alcanzó la anhelada igualdad de derechos en Paraguay.



La Ley N.º 6338/19 aprobó el cambio del 60% al 100% del salario mínimo legal vigente para las trabajadoras domésticas remuneradas del país.

Convenio 189  
(OIT)



Ley  
N.º 5407/15



Ley  
N.º 6338/19





## ¿Cómo se define al trabajo doméstico?



En su artículo 1, el Convenio 189 de la OIT indica que **«la expresión trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos»**.

La Ley N.º 5407/15 define al trabajo doméstico como toda «prestación subordinada, habitual, remunerada, con retiro o sin retiro, de servicios consistentes en la realización de las tareas de aseo, cocina y demás inherentes a un hogar, residencia o habitación particular» (artículo 2).

## ¿Quiénes realizan trabajo doméstico?



El Convenio 189 de la OIT señala que **«la expresión trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo»**.

El artículo 3 de la Ley N.º 5407/15 establece a quiénes se considera que realizan trabajo doméstico (ver cuadro de la página 8).

Conforme datos de febrero 2024 del Instituto Nacional de Estadística (INE), 214.052 personas se dedican al trabajo doméstico remunerado. Es una de las principales categorías ocupacionales de las mujeres en Paraguay, pues aproximadamente dos de cada diez mujeres ocupadas trabajan como empleadas domésticas (al 2022 eran 16,2%, según la Encuesta Permanente de Hogares Continua 2022 del INE).

**Personas trabajadoras  
domésticas, según  
la Ley N.º 5407/15**

- Choferes del servicio familiar.
- Amas de llave.
- Mucamas.
- Lavanderas y(o) planchadoras en casas particulares.
- Niñeras.
- Cocineras de la casa de familia y sus ayudantes.
- Jardineros en relación de dependencia y ayudantes.
- Cuidadoras de enfermos, ancianos o minusválidos.
- Mandaderos.
- Trabajadores(as) domésticos(as) para actividades diversas del hogar.



Para realizar trabajos domésticos, se debe tener una edad mínima de 18 años. El trabajo de niñas, niños y adolescentes menores a esta edad está prohibido por ley.

Boletín  
Trimestral de  
Empleo  
del INE



## ¿Qué no se considera trabajo doméstico?

Existen **tareas similares**, pero las disposiciones de la Ley N.º 5407/15 no les son aplicadas. Estas categorías son regidas por las disposiciones generales sobre el contrato de trabajo.

### No se consideran trabajos domésticos, según la Ley N.º 5407/15

- Trabajo doméstico realizado en establecimientos comerciales (hoteles, restaurantes, etc.).
- Tareas paramédicas especializadas de aseo, limpieza o cuidado de adultos mayores, personas con discapacidad y(o) con problemas de salud, a la vez de estar realizando otras tareas domésticas.
- Trabajo doméstico realizado juntamente con tareas laborales propias de la industria, comercio o servicio a que se dedique el(la) empleador(a), así como el trabajo doméstico realizado en forma independiente y con propios elementos.

## ¿Es necesario tener un contrato escrito de trabajo doméstico?

Sí, el artículo 7 de la Ley N.º 5407/15 de trabajo doméstico establece que es obligatorio contar con contrato escrito.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) cuenta con un modelo de contrato escrito que se puede imprimir y completar con lo acordado entre la persona trabajadora y la empleadora. Es importante preparar siempre dos copias, una para ambas partes.

Modelo de contrato del MTESS



## ¿Cuáles son las condiciones de un contrato de trabajo doméstico?



### Salario mínimo

Las personas trabajadoras domésticas deben percibir el 100% del salario mínimo legal vigente.

Sueldos y jornales mínimos de trabajadoras(es) del sector privado			
Mensual	Jornal (8 horas, con salario mensual)	Jornal (8 horas, con salario jornalero)	Hora
₡ 2.798.309	₡ 93.277	₡ 107.627	₡ 13.453

Fuente: Decreto N.º 1909 de la Presidencia de la República, del 17 de junio de 2024.



El salario mínimo se va modificando con el tiempo, por lo que es importante conocer qué establece el decreto presidencial más reciente.

Decreto  
N.º 1909



## Duración de la jornada laboral

Datos relevantes sobre la jornada laboral		
Jornada	Horarios	Duración y otros datos
Diurna	06:00 a 20:00	No debe exceder las 8 horas diarias o 48 horas semanales.
Nocturna	20:00 a 06:00	No debe exceder las 7 horas diarias o 42 horas semanales. Se abona con un recargo del 30% al salario correspondiente.
Mixta	Periodos de tiempo comprendidos en las jornadas diurnas y nocturnas	No debe exceder las 7:30 horas diarias y 45 horas semanales.

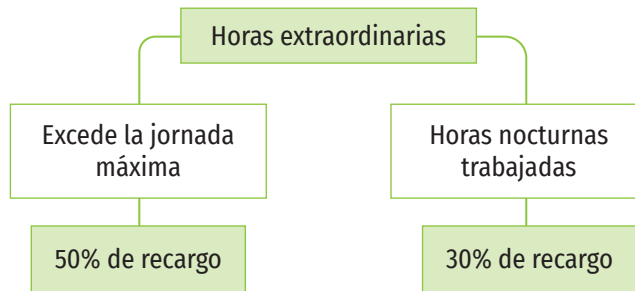
Fuente: Ley N.º 5407/15 y Código Laboral Paraguayo.



## ¿Qué derechos tienen las personas trabajadoras domésticas?

### Horas extraordinarias, nocturnas y otros

Si la duración de la jornada laboral excede la jornada máxima de trabajo (diurna - nocturna - mixta), se tiene derecho a percibir el pago de horas extraordinarias (50% de recargo), así como el pago correspondiente a las horas nocturnas trabajadas (30% de recargo). En cualquier caso, las jornadas extraordinarias no podrán exceder 3 horas diarias, ni sobrepasar en total 57 horas a la semana.



### Descansos legales y vacaciones

- **Descansos diarios.** Si se realiza la actividad bajo la modalidad sin retiro, hay derecho a un descanso intermedio mínimo de 2 horas. Mientras que, si se realiza la actividad bajo la modalidad con retiro, se tiene derecho a un descanso intermedio de 1 hora. Estos descansos no se computan como horas trabajadas.
- **Descansos semanales.** Un descanso semanal obligatorio desde el mediodía del sábado es obligatorio. Por acuerdo entre las partes podrán distribuirse las cuarenta y ocho horas semanales de trabajo, ampliando la jornada diaria. Esta ampliación no constituirá trabajo extraordinario.

- **Domingos y feriados.** En caso de trabajo durante estos días deberá abonarse el doble del jornal diario (recargo del 100%).
- **Vacaciones.** Se tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo empleador. Es necesario tener en cuenta la duración mínima de las vacaciones según la antigüedad establecidas en el Código Laboral. En caso de trabajos discontinuos, siempre que se alcancen 180 días trabajados en el año, se tendrá derecho a vacaciones remuneradas.

Duración mínima de las vacaciones	Hasta 5 años de antigüedad	Entre 5 años y hasta 10 años de antigüedad	10 años o más de antigüedad
	12 días hábiles corridos	18 días hábiles corridos	30 días hábiles corridos



El trabajo durante domingos y feriados tiene un recargo del 100%.

### Aguinaldo

Toda persona trabajadora del hogar tiene derecho a percibir un aguinaldo, independientemente de la jornada laboral desarrollada.

El aguinaldo equivale a la doceava parte de las remuneraciones devengadas durante el año calendario a favor de la persona trabajadora. Se calcula sumando todo lo recibido como pago en el año, dividido entre doce.

Debe ser abonado antes del 31 de diciembre, o en el momento en que finalice la relación laboral si ello ocurre antes de esa época del año (aguinaldo proporcional).

### Ejemplo de cálculo de aguinaldo



1. Se multiplica el salario recibido por 12 meses.  
 $\text{C} \$ 2.798.309 \times 12 \text{ meses} = \text{C} \$ 33.579.708$
2. A ese monto se le suman las horas extras recibidas (600 mil en este ejemplo).  
 $\text{C} \$ 33.579.708 + 600.000 = \text{C} \$ 34.179.708$
3. Ese total se divide entre 12 meses.  
 $\text{C} \$ 34.179.708 \div 12 = \text{C} \$ 2.848.309$

**El aguinaldo por recibir será de C \$ 2.848.309.**

### Estabilidad especial

A los 10 años de trabajo continuo se cuenta con estabilidad especial. Esto implica la imposibilidad de despido sin justa causa y doble indemnización en caso de despido.

### Fuero de maternidad

Se llama fuero de maternidad a la protección legal de la mujer trabajadora embarazada y que se encuentra dando de mamar.

Conforme a la Ley N.º 5508/15 de «Promoción, Protección de la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna», desde el momento que el(la) empleador(a) haya sido notificado(a) del embarazo de la trabajadora, y mientras esta usufructúa el permiso por maternidad establecido en la mencionada ley, la mujer goza de inamovilidad laboral, hasta 1 año después del nacimiento o adopción del hijo(a). En este periodo será nulo el preaviso y el despido comunicado a la trabajadora.

Ley  
N.º 5508/15





## Certificado médico de embarazo

- Para notificar el embarazo a la persona empleadora, es necesario presentar un certificado médico donde se acredite el embarazo y la fecha posible de parto.
- No hace falta visar si el certificado fue expedido por el Instituto de Previsión Social (IPS) o el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social (MSPBS).
- Si el certificado fue expedido por un profesional médico del sector privado, es necesario previamente llevar al MSPBS para visar.
- Es importante entregar el certificado, guardando una copia. En esa copia, es necesario contar con la firma de recibido de la persona empleadora, con la fecha.



### Dirección de Registros y Control de Profesiones en Salud

*Dirección:* Brasil entre Manuel Domínguez y Fulgencio R. Moreno (Ex Primeros Auxilios) - Asunción.  
*Teléfonos:* (021) 237 4000, interno 1510 | (0961) 155 402.  
*Horario de atención para realizar gestiones de visación de documentos:* lunes a viernes, de 07:00 a 14:00.

## Bonificación familiar

Existe el derecho a una bonificación familiar, que será del 5% calculado sobre el salario mínimo legal, o salario proporcional percibido, por hijo(a) de forma mensual. Se debe pagar sobre todos los hijos o todas las hijas menores de 17 años.

La bonificación también se abona sin límite de edad para hijos(as) con discapacidad, aun cuando sean mayores de la edad fijada. En este caso, se debe acreditar el estado de salud por un certificado médico.

### Ejemplo de cálculo de bonificación familiar

1. Se calcula el 5% del salario mínimo vigente.  
 $Q\ 2.798.309 \times 5 \div 100 = Q\ 139.915$
2. Se multiplica por la cantidad de hijos (2 para el ejemplo).  
 $Q\ 139.915 \times 2 \text{ hijos} = Q\ 279.831$



**La bonificación familiar será de Q 279.831.**

## Seguro social

Es obligatoria la inscripción de la persona trabajadora en el Instituto de Previsión Social (IPS) por parte de quien la emplea. Para inscribir a una persona trabajadora doméstica en el IPS, se recomienda acceder al sitio de la institución y seguir las instrucciones.

Los aportes se deben pagar según el tipo de trabajo realizado.

- **Trabajo doméstico general.** El aporte es del 9% para las personas trabajadoras domésticas (calculado siempre sobre lo real percibido) y del 16,5% para empleadoras(es), sobre el salario mínimo vigente.
- **Trabajo doméstico pluriempleo.** Si la persona trabajadora desarrolla las tareas domésticas con 2 o más empleadoras(es), estas(os) podrán inscribirla bajo la modalidad de pluriempleo. En este caso, los aportes del 16,5% se prorratan entre empleadoras(es), y la persona trabajadora aportará el 9% (calculado siempre sobre lo real percibido).
- **Trabajo a tiempo parcial.** Se considera trabajo doméstico a tiempo parcial cuando la jornada de trabajo es de entre 16 a 32 horas semanales. Los porcentajes de aporte de trabajadores(as) y empleadores(as) son los mismos, pero sobre el salario real percibido. La persona que emplea deberá completar el fondo de salud hasta el 100% de lo que correspondería en caso del salario mínimo. Para calcular el salario y los aportes al IPS en el trabajo a tiempo parcial, el MTESS ofrece una calculadora en línea.

Si la persona trabajadora no completa su jornada semanal de 16 horas mínimas, o sobrepasa las 32 horas, aportará sobre el régimen general del trabajo doméstico, ya sea con 1 o más empleadores(as).

Aporte al IPS*	Trabajador(a) doméstico(a)	9% sobre el real percibido
	Empleador(a)	16,5%

\* Se prorrata entre varios en caso del pluriempleo. En caso de tiempo parcial, la empleadora o el empleador deberá completar el fondo de salud hasta el 100%.

Calculadora  
del MTESS



Portal web  
del IPS  
inscripción del  
trabajo  
doméstico



### **Críticas al modelo de seguridad social**

Con la aplicación del régimen del empleo a tiempo parcial, existen varias críticas que se hacen desde los sindicatos de trabajadoras domésticas.

Se cuestiona que se aplique el régimen de trabajo a tiempo parcial en el trabajo doméstico por sobre el régimen del pluriempleo —previsto en el artículo 20 de la Ley N.º 5407/15—, pues mediante este no se puede prorratear el costo del seguro entre varios(as) empleadores(as), ni se permite a las trabajadoras complementar las horas de trabajo que les permitan alcanzar las cotizaciones necesarias para la jubilación.

El régimen general de jubilación requiere 60 años cumplidos, 1.250 cotizaciones y 25 años de aporte. Una cotización equivale a una jornada de trabajo de 48 horas. Como el régimen a tiempo parcial es de entre 16 y 32 horas semanales, las trabajadoras demorarían muchos años más para acumular las 1.250 cotizaciones. Con el régimen del pluriempleo, podrían completar las 48 horas de trabajo con varios(as) empleadores(as).

Es necesario que el IPS cumpla con su obligación legal de implementar de manera efectiva el sistema de prorrateo para el pluriempleo sin que ello implique para las personas empleadoras abonar más de lo que efectivamente les corresponde y sin que la carga de ello recaiga sobre las trabajadoras.

El nivel de cobertura del sector es bajísimo, aproximadamente el 5% de las trabajadoras domésticas están cotizando al IPS, sumando todos los regímenes (general, pluriempleo y a tiempo parcial).

## ¿Cómo se procede en casos de ausencias, despidos y renunciaciones?



### Ausencias

La ausencia del lugar de trabajo debe justificarse con la documentación legal correspondiente. En caso de ausencias injustificadas, la persona empleadora no está obligada a abonar el jornal correspondiente.



Se recomienda contar con un registro de entradas y salidas al lugar de trabajo para evitar malentendidos en cuanto a ausencias.

### Abandono de trabajo

Ante la ausencia por 3 días consecutivos, o 4 alternadas en el mes sin justificar, la persona empleadora deberá enviar un telegrama colacionado de intimación para la reincorporación.

### Despido injustificado

En caso de despido injustificado, se debe recibir como pago:

- a) Preaviso, en caso de no otorgarlo en tiempo y forma.
- b) Indemnización de 15 jornales por cada año de servicio, o 30 jornales para personas trabajadoras que tengan 10 años o más de antigüedad.

- c) Salario por días trabajados, vacaciones causadas, vacaciones y aguinaldo proporcionales.

El preaviso no se abona en casos de despidos con causas justificadas.



Las vacaciones causadas son las que corresponden, pero todavía no se han tomado.

### Renuncia voluntaria

En caso de renuncia, se debe percibir como pago el salario, las vacaciones causadas y el aguinaldo proporcional.

La persona trabajadora debe dar preaviso, de lo contrario su empleador(a) puede descontarle la mitad del salario del periodo de preaviso correspondiente.

El preaviso dependería de la antigüedad del vínculo laboral, según lo establecido en el Código Laboral.

Preaviso según antigüedad			
Cumplido el periodo de prueba, hasta 1 año de servicio	Entre 1 año y 5 años de antigüedad	Entre 5 años y 10 años de antigüedad	10 años o más de antigüedad
30 días de preaviso	45 días de preaviso	60 días de preaviso	90 días de preaviso



En todos los casos de renuncia voluntaria, no se abona indemnización por antigüedad.

## ¿Dónde acudir en caso de necesitar asesoramiento y acompañamiento?

### Instituciones públicas

#### Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

*Costo:* asesoramiento gratuito. No se necesita abogado(a).

*Servicios ofrecidos:* recepción de denuncias escritas o a través de su portal en línea.

*Casos:* se puede denunciar cualquier incumplimiento de derechos laborales, falta de pago de salario, despido injustificado, etc., como así también casos de violencia o violaciones de los derechos de las trabajadoras madres.

*Sede:* Central Asunción: Herrera esquina Paraguari.

*Línea directa de asesoramiento en trabajo doméstico:*

(021) 729 0100, internos 551/552/553.

*Correos electrónicos:*

mujertrabajadora@mtess.gov.py

trabajodomestico@mtess.gov.py

Portal de  
denuncias web  
del MTESS



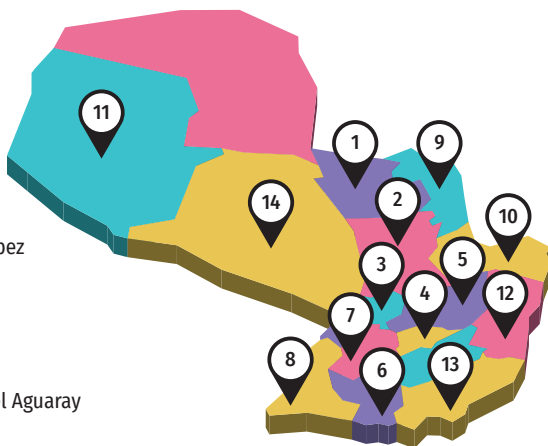
Dirección  
General  
de Promoción  
a la Mujer  
Trabajadora



Información  
sobre oficinas  
regionales



## Direcciones regionales por departamento



- 1 Concepción**  
Mcal. Francisco Solano López  
esq. Iturbe, Concepción  
0985 400 040
- 2 San Pedro**  
Ruta PY 08, km 423,5 esq.  
30 de Agosto, Sta. Rosa del Aguaray  
0972 851 164
- 3 Cordillera**  
Ruta PY 02, Mcal. Estigarribia  
casi Ind. Nacional, Caacupé  
0982 349 864
- 4 Guairá**  
14 de Mayo entre Curupayty y  
Cnel. Oviedo, Villarrica  
0962 145 513
- 5 Caaguazú**  
Villarrica entre Lidia Peralta y  
Juan Ramón Chavez, Coronel Oviedo  
0971 755 868
- 6 Misiones**  
Lomas Valentinas casi Cerro León,  
San Ignacio Misiones  
0975 371 301
- 7 Paraguari**  
Mcal. Estigarribia casi  
Rosa C. Cabello, Carapeguá  
0981 187 923
- 8 Ñeembucú**  
Fulgencio Yegros entre Juan Bautista  
Alberdi y Sgto. Azzarini, Pilar  
0981 638 319
- 9 Amambay**  
Dr. Rodríguez de Francia y  
1.º de Diciembre, Pedro Juan  
Caballero  
0971 821 565

- 10 Canindeyú**  
Pedro Juan Caballero esq.  
Avda. Itaipú, Salto del Guairá  
0986 505 062
- 11 Boquerón**  
Avda. Hindenburg y Amistad,  
Filadelfia  
0981 447 505  
**Pueblos Originarios**  
0984 370 773
- 12 Alto Paraná**  
Avda. Alejo García casi Cañada  
del Carmen, Ciudad del Este  
0983 225 030
- 13 Itapúa**  
Villarrica 868 entre Avda. Irrazábal  
y Honorario González, Encarnación  
0975 626 301
- 14 Presidente Hayes**  
Curuguay y Eucalital,  
Presidente Hayes  
0983 868 121

Fuente: MTESS.

## Defensoría Pública

*Costo:* gratuito.

*Servicio ofrecido:* abogada(o) gratuita(o). Es decir, en caso de necesitar un abogado para iniciar una demanda laboral, el Estado proveerá de un defensor público o una defensora pública si no se cuenta con dinero para contratar uno o una privado(a).

*Requisitos:* copia de cédula de identidad y fotocopia de dos testigos que van a declarar que la persona trabajadora no cuenta con los recursos para contratar abogado(a) privado(a).

### **Sede Asunción**

Edif. Aura, Avenida Aviadores del Chaco 2462 entre Avda. Sta. Teresa y Asunción.

Centro de atención telefónica: 133.

(021) 281 419 / 281 418.

De lunes a domingos, de 07:00 a 23:00 horas.

Defensoría Adjunta en lo Laboral y Contencioso Administrativo (Asunción)

Avda. Gral. José G. Artigas entre San Estanislao y Vía Férrea.

(021) 421 929, (021) 422 055.

### **Sede Encarnación**

Ruta N.º 4 entre Posadas y Avda. Caballero.

(071) 200 394.

### **Sede Ciudad del Este**

Bernardino Caballero casi Cerro León, Palacio de Justicia del Área 2.

(061) 507 608.

Mapa de sedes  
del MDP



Direcciones y  
teléfonos - sedes a  
nivel país - MDP





## **Instituto de Previsión Social (IPS)**

*Servicio:* inscripción de la trabajadora doméstica al seguro social obligatorio.

### ***Sede Asunción***

Nuestra Señora de la Asunción 853  
entre Piribebuy y Humaitá.

*Días y horarios de atención:* lunes a viernes de 7:15 a 14:15 h.  
(021) 219 7800 - Opción 7, (021) 219 7000 - Opción 7,  
Servicios (Comunicación de entrada y salida) - Opción 5,  
Planillas - Opción 6 - REI (Registro Electrónico de  
Información).

*Correo electrónico:* ipsaop@ips.gov.py

### ***Sede Encarnación***

Predio del Hospital Regional.  
Calle Posadas casi Ruta 6ta. - (071) 203 614.

### ***Sede Ciudad del Este***

Avda. San Blas.  
Edificio Urundé'y - 6to. piso – Microcentro (061) 512 029.



## Sindicatos de trabajadoras domésticas

En Paraguay existen cinco organizaciones sindicales de trabajadoras domésticas que se encuentran nucleadas en diferentes puntos del país. Será de utilidad acercarse a la más cercana para poder acceder a programas de formación y asesoramiento, como así también para conocer a otras compañeras y movilizarse juntas por el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas y la dignificación de esta labor.

Sindicatos de trabajadoras domésticas en Paraguay				
Organización	Lideresas	Contacto	Red social	
<b>Zona Sur</b>				
<b>SINTRADI</b> (Sindicato de Trabajadoras Domésticas de Itapúa)	Librada Maciel Celina Barrios	(0985) 145 378 (0986) 725 372	<a href="https://www.facebook.com/sintradi">https://www.facebook.com/sintradi</a> >	
<b>SINTRADA</b> (Sindicato de Trabajadoras Domésticas y Afines del Paraguay)	Graciela Goiris	(0986) 395 632	<a href="https://www.facebook.com/sintradapy">https://www.facebook.com/sintradapy</a>	
<b>Zona Centro</b>				
<b>SINTRADESPY</b> (Sindicato de Trabajadoras del Servicio Doméstico del Paraguay)	Marciana Santander	(0981) 719 770	<a href="https://www.facebook.com/sintradespy">https://www.facebook.com/sintradespy</a>	
<b>SINTRADOP-L</b> (Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Paraguay - Legítimo)	Mirian Agüero	(0982) 209 069	<a href="https://www.facebook.com/sintradop">https://www.facebook.com/sintradop</a>	
<b>Zona Norte</b>				
<b>SINTRAINDI</b> (Sindicato de Trabajadoras Domésticas Indígenas de Chaco Central)	Venancia Cáceres	(0986) 311 077	No tiene.	



Con apoyo de:

