



**VIOLENCIA LABORAL
CONTRA LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS
INDÍGENAS REMUNERADAS EN LA CIUDAD DE PANAMÁ
2024-2025**

**Autora:
LEMONS FULWOOD, ANA ELIZABETH
8-490-295**

**Asesora:
Candanedo Cáceres, Jacqueline
4- 146-1593**

**Trabajo para optar por el Título de Maestría en Sociología con énfasis en
Políticas Sociales**

octubre, 2025

**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD DE HUMANIDADES
MAESTRÍA EN SOCIOLOGÍA CON ENFÁSIS EN POLÍTICAS SOCIALES**

NÚMERO DE CÓDIGO	<u>CE-PT-327-14-21-24-04</u>
ESTUDIANTE	<u>ANA ELIZABETH LEMOS FULWOOD</u>
NÚMERO DE CÉDULA	<u>8-490-295</u>
TÍTULO AL QUE ASPIRA	<u>MAGÍSTER EN SOCIOLOGÍA CON ENFÁSIS EN POLÍTICAS SOCIALES</u>
TEMA DE TESIS	<u>VIOLENCIA LABORAL A TRABAJADORAS DOMÉSTICAS REMUNERADAS</u>
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	<u>VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS INDÍGENAS REMUNERADAS EN LA CIUDAD DE PANAMÁ 2024-2025</u>
ASESOR (A)	<u>JACQUELINE CANDANEDO CÁCERES</u>
FIRMA DEL ASESOR	_____
FIRMA DEL ESTUDIANTE	_____
APROBADO POR	_____ COORDINADOR DEL PROGRAMA

**DIRECTOR DE POST GRADO DE LA VICERRECTORÍA DE
INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**

PANAMÁ, 2025

Dedicatoria

A las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas que contribuyeron a esta investigación con valentía, relatando sus experiencias y sus realidades.

Agradecimientos

Al Todo Poderoso,
A mi esposo, Francisco
A mis hijos, David e Iram

Resumen

Se examinó la violencia laboral contra las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas que han emigrado a la ciudad de Panamá, a través de, la identificación de las formas de violencia más comunes, describiendo las condiciones de trabajo y las relaciones con sus empleadores, visibilizando el perfil de ellas y sistematizando sus experiencias en sus relaciones de trabajo. Sumado a ello se recopiló información sobre las acciones institucionales que puedan incurrir en beneficios para estas trabajadoras.

Se utilizó una metodología con un enfoque mixto de alcance descriptivo-explicativo, con una muestra no probabilística, por conveniencia y bola de nieve; con una población de 16 trabajadoras domésticas indígenas remuneradas, que están laborando en la ciudad de Panamá, para el describir su situación laboral y una muestra de 6 TDIR para entrevistarlas y sistematizar sus experiencias.

La investigación evidencia que las TDIR, mayoritariamente de la etnia Ngäbe, enfrentan múltiples formas de violencia, entre las que destacan la violencia verbal, física y económica. No obstante, el análisis desde marcos teóricos como los de Foucault (1988), Hochschild (2021), Bourdieu (2000), Vogel (1983) y Dalla Costa (2008), permitió identificar violencias más profundas y estructurales, como la simbólica e institucional, que no siempre son reconocidas por las propias trabajadoras debido a la normalización de estas dinámicas dentro del sistema capitalista, patriarcal y colonial.

Palabra claves: género, etnia, migración, trabajadoras domésticas remuneradas, políticas sociales, violencia laboral.

Abstract

The study examined workplace violence against paid Indigenous domestic workers who have migrated to Panama City by identifying the most common forms of violence, describing their working conditions and relationships with employers, highlighting their profiles, and systematizing their experiences in labor relations. Additionally, information was gathered on institutional actions that could result in benefits for these workers.

A mixed-method approach with a descriptive-explanatory scope was used, employing a non-probabilistic sampling method based on convenience and snowball techniques. The study population consisted of 16 paid Indigenous domestic workers employed in Panama City, to describe their labor conditions, and a sample of 6 Indigenous Domestic Workers (IDW) who were interviewed to systematize their experiences.

The research shows that the IDW, mostly from the Ngäbe ethnic group, face multiple forms of violence, including verbal, physical, and economic abuse. However, the analysis based on theoretical frameworks such as those of Foucault (1988), Hochschild (2021), Bourdieu (2000), Vogel (1983), and Dalla Costa (2008) revealed deeper and more structural forms of violence, such as symbolic and institutional violence, which are not always recognized by the workers themselves due to the normalization of these dynamics within the capitalist, patriarchal, and colonial system.

Keywords: gender, ethnicity, migration, paid domestic workers, social policies, workplace violence.

Índice General

Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice General	vii
Índice de tablas, gráficas y figuras	x
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1. Pregunta de investigación	15
2. Antecedentes	21
2.1. A nivel internacional	21
2.2. A nivel nacional.....	29
3. Justificación	40
4. Objetivos.....	41
4.1. Objetivo General	41
4.2. Objetivos Específicos	41
5. Hipótesis	42
6. Marco Conceptual.....	42
6.1. Trabajo doméstico remunerado	42
6.2. Trabajadora doméstica remunerada	43
6.3. Violencia laboral	43
6.3.1 Tipos de violencia laboral	44
6.4. Interseccionalidad	45
6.5. Políticas sociales.....	46
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	49
1. Enfoques Teóricos	49
1.1. Teorías Clásicas	49
1.2. Teorías feministas marxistas	52

1.3. Teorías del Desarrollo	54
1.4. Teorías sobre las políticas sociales	56
1.5. Teorías Feministas indígenas	57
2. Marco Legal	58
3.Marco Histórico	63
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	68
1. Enfoque de la Investigación	68
2. Alcance	69
3. Población y Muestra	69
4. Instrumentos de Recolección de datos	71
5. Variables	72
5.1. Operacionalización de las variables	72
6. Cronograma	77
7. Presupuesto General	78
CAPITULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS	81
1. Violencia laboral hacia las TDIR que laboran en la ciudad de Panamá del año 2024 al 2025.	81
2. Formas de violencia laboral.....	85
3. Condiciones laborales de las TDIR.....	89
3.1. Contratos de Trabajo.....	90
3.2. Seguridad Social	91
3.3. Salario.....	94
3.4. Jornadas laborales	96
3.4.1. Descanso.....	98
3.5. Labores que desempeñan o trabajos que realizan	99
4. Perfil Socioeconómico y demográfico de las TDIR.....	102
4.1. Organización Sindical	106
5. Experiencias en las relaciones de trabajo entre TDIR y empleadores	108
5.1. Migración e identidad.....	109
5.2. Situaciones de violencia experimentadas en sus sitios de trabajos	111
5.3. Relaciones con los empleadores	114
5.4. Organización y sindicalización.....	114

6. Políticas Sociales	115
6.1. Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social (MITRADEL)	116
6.1.1. Departamento de Orientación laboral	117
6.1.2. Dirección de Defensoría gratuita para los trabajadores	118
6.1.4. Inspección laboral	123
6.2. Ministerio de la Mujer (MIN Mujer)	124
6.2.1. Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las mujeres 2024-2034 (PPIOM)	125
6.2.2. Plan de empoderamiento económico de las mujeres indígenas de Panamá 2025 (PEMID 2025)	126
6.2.3. Programas para las mujeres	128
6.2.4. Informe Clara González	128
6.3. Defensoría del Pueblo	131
6.4. Caja de seguro social (CSS)	131
6.5. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) -Sistema de Indicadores y Estadística de Género (SIEGPA)	132
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	135
5.1. Formas de violencia laboral identificadas	136
5.2. Condiciones laborales precarias y sin regulaciones	137
5.3. Perfil sociodemográfico de las trabajadoras	137
5.4. Experiencias diversas, marcadas por la exclusión y la resiliencia	137
5.5. Políticas sociales insuficientes y no focalizadas	137
6. Recomendaciones	138
Referencias Bibliográficas	141
ANEXOS	147

Indice de tablas, gráficas y figuras

Tablas

Tabla 1	Grupos indígenas empleadas en el servicio doméstico
Tabla 2	Operacionalización de las variables
Tabla 3	Cronograma de trabajo
Tabla 4	Afiliación de las TD a la CSS
Tabla 5	Labores que desempeñan las TDIR
Tabla 6	Remuneración que reciben las TDIR
Tabla 7	Derechos laborales de las TDIR
Tabla 8	Características generales de las TDIR entrevistadas para la sistematización
Tabla 9	Motivos de migración de TDIR
Tabla 10	Voces que relatan las experiencias de las TDIR
Tabla 11	Orientación laboral a domesticas en MITRADEL, por sexo, según lugar. 2024-marzo 2025
Tabla 12	Demandas del servicio doméstico en la Dirección de la defensoría gratuita de los trabajadores En MITRADEL
Tabla 13	Consultas del servicio doméstico en MITRADEL
Tabla 14	Casos atendidos en las Juntas de Conciliación en MITRADEL

Gráficas

Gráfica 1	Formas de violencia experimentadas por las TDIR
Gráfica 2	Situaciones en las relaciones de trabajo entre empleadores y TDIR
Gráfica 3	Percepción de las TDIR sobre la violencia laboral
Gráfica 4	Contratos de trabajo de las TDIR
Gráfica 5	Seguridad social de las TDIR
Gráfica 6	Salario de las TDIR
Gráfica 7	Horas laboradas por día
Gráfica 8	Condición sobre el trabajo interno
Gráfica 9	Días libres por semana
Gráfica 10	Edad de las TDIR encuestadas
Gráfica 11	Número de hijos de las TDIR encuestadas
Gráfica 12	Lugar de nacimiento de las TDIR
Gráfica 13	Etnia de las TDIR
Gráfica 14	Nivel educativo
Gráfica 15	Situación educación actual
Gráfica 16	TDIR sindicalizadas

Gráfica 17
Gráfica 18

Demandas realizadas por las TD en MITRADEL
Consultas realizadas por las TD en MITRADEL

Figuras

Figura 1

Línea de tiempo sobre la historia del TD

Figura 2

Características del TD en Panamá. 2021

Figura 3

Incidencias prácticas y ámbitos de aplicación en la Política social

Figura 4

Marco legal Histórico del TD

Figura 5

Medidas de aplicación del PEMID-2025

INTRODUCCIÓN

Las(os) trabajadoras(es) domésticas(os) remuneradas(os) son aquella(os) que realizan trabajos para el hogar de otras personas; prestan sus servicios de cuidados directos e indirectos, recibiendo una remuneración por ello lo que implica la promoción del movimiento económico y son miembros claves de la economía de los cuidados.

La violencia laboral, está definida como una serie de acciones en contra de otro individuo en el entorno laboral, las cuales pueden ser ejercidas tanto por una figura de autoridad como por uno o más compañeros de trabajo del mismo rango. Se trata de un fenómeno que se repite con gran frecuencia en diversos espacios de trabajo. La violencia laboral, además de conllevar el abuso de poder, también implica la violación de un conjunto de derechos laborales y humanos que son fundamentales para el bienestar y desarrollo de los individuos.

Las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas, son una población poco visible, que se desarrollan en una labor poco valorada social y económicamente; además que se realiza a puertas adentro de las casas de los empleadores. Para realizar un examen sobre la violencia laboral, se deben tomar en consideración el género, la pertenencia étnica y condición de migrantes.

El capítulo I, expone el problema de investigación mediante una revisión del trabajo doméstico remunerado desde sus orígenes hasta la actualidad, evidenciando cómo, pese al paso del tiempo, persisten desigualdades que afectan tanto la labor como a quienes la ejercen. Estas condiciones generan situaciones de vulnerabilidad y ciclos de violencia. A partir de ello, la investigación se centra en examinar la violencia laboral hacia las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas en la ciudad de Panamá durante 2024-2025.

En el capítulo II, se plantea las teorías que enmarcan la investigación que explican los argumentos epistemológicos para comprender desde las ciencias

sociales con sentido histórico, cultural, de género y de economía; combinado teorías clásicas sociológicas, teorías feminista marxistas e indígenas, teorías del desarrollo y políticas sociales.

En el capítulo III, establece el marco metodológico: el alcance de la investigación; el enfoque, la población y la definición de la muestra, la descripción de los instrumentos de recolección de datos, además la operacionalización de las variables, el cronograma de trabajo y el presupuesto de la investigación.

El capítulo IV, se describe y explican los resultados; analizados con la vinculación del enfoque propuesto en el marco teórico

En el capítulo V, se plasman las conclusiones, basadas en la realización de cada objetivo específico, además de las recomendaciones que surgen de los hallazgos de la investigación.

CAPÍTULO I

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

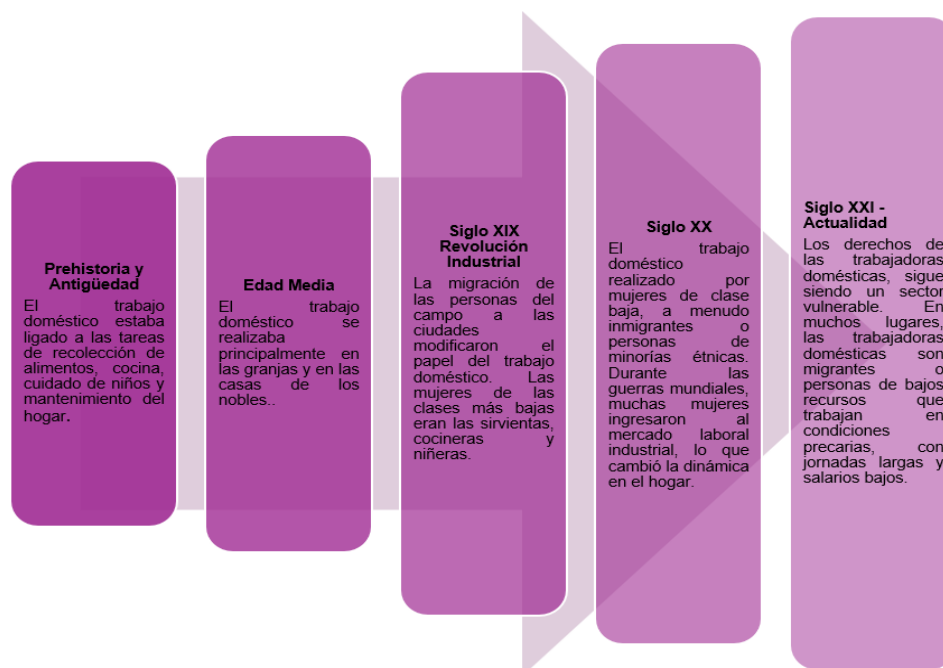
1. Pregunta de investigación

(NDWA) (2021) Las académicas y activistas Jennifer Guglielmo, Michelle Joffroy y Diana Sierra Becerra, realizaron esfuerzos para rescatar la historia sobre el trabajo doméstico y su organización, en un programa de educación titulado: La cronología de una Historia del Trabajo doméstico y la organización de las trabajadoras; cuyo propósito fue rescatar la luchas de las trabajadoras del hogar, fortalecer la identidad política del movimiento y además vincular aquellas luchas con el movimiento feminista.

Este trabajo incluye una línea del tiempo interactiva con textos, fotos, videos y materiales descargables, utilizado como un recurso para talleres, formación y empoderamiento político de las trabajadoras.

Figura 1

Línea de tiempo



Nota: Resumen de la historia del trabajo doméstico, que se ha compilado en NDWA, 2021

- Prehistoria y antigüedad: ligado a tareas de recolección, cocina, cuidados de niños, mantenimiento del hogar
- Edad media: se realizaba principalmente en granjas y en las casas de los nobles.
- Siglo XIX: las mujeres eran las sirvientas de los de la clase alta.
- Siglo XX: realizado por mujeres migrantes y de minorías étnicas
- Siglo XXI: se solicitan los derechos de las personas que realizan el trabajo doméstico, reclamando condiciones de trabajo dignas y sus derechos laborales.

Uno de los cambios trascendentales en el mundo se dio en la Revolución Industrial, con la urbanización y el crecimiento de las ciudades, dándose migraciones masivas y la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo; con ello surgió una nueva clase trabajadora. Muchas mujeres de clases bajas empezaron a trabajar en casas ajenas como empleadas domésticas; con trabajos, aunque mal pagado y sin derechos, constituyó una fuente de ingresos para muchas familias pobres.

El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe es el término que se emplea para hacer referencia al trabajo que se realiza en los hogares de una persona o familia (que no es la propia), a cambio de un salario o remuneración. Según la Organización Mundial del Trabajo (OIT) (2021), en algunos países es más frecuente el uso de términos como trabajo y «trabajadoras del hogar» o trabajo y «trabajadoras de casa particular». De la misma forma, en los países del Caribe se emplean los términos «domestic work» y «household work».

El trabajo doméstico remunerado incluye tareas de limpieza de la casa, cocina, lavado y planchado de ropa, cuidados de niñas y niños o de personas adultas mayores y / o personas enfermas, además servicios de jardinería, vigilancia de la casa, incluso el cuidado de animales domésticos y mascotas.

Entre las principales características del trabajo doméstico remunerado están las altas tasas de informalidad, el poco acceso a la seguridad social y planes de jubilación, además de bajos salarios, todo esto traducido a la no valorización de este oficio. El Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC) 2020, registró que para el 2019 y 2020 (la pandemia de la COVID) los niveles del trabajo doméstico remunerado han alcanzado el mismo lugar que el trabajo regular en el último trimestre de 2019, pero sus mejoras han sido menores que en el resto del mercado de trabajo: la cantidad de puestos laborales no registrados totales aumentó 12% en el mismo período.

En las zonas urbanas, el trabajo doméstico remunerado, tiene sus características particulares, que incluye la atención a las familias nucleares, monoparentales, parejas del mismo sexo y hogares donde hay familias extensas; en donde todos o la mayoría de los miembros de la familia trabajan fuera de casa y necesitan que otra persona se encargue de los quehaceres domésticos. Es por ello por lo que, la vida urbana tiene una influencia en las condiciones de trabajo de las personas que se dedican al trabajo doméstico: desigual distribución de las tareas, una apretada carga de trabajo y horarios extensos; que en la práctica estos elementos afectan las condiciones laborales para quienes se ocupan de estas labores.

Según la (OIT) (2021) los trabajadores domésticos remunerados son aquellos que prestan sus servicios de cuidados directos e indirectos, que de alguna manera permite y promueven el movimiento económico y son miembros claves de la economía de los cuidados.

Tradicionalmente, el trabajo doméstico remunerado (TDR), ha sido ejecutado por las mujeres. En Latinoamérica el rol familiar y como parte de la enseñanza en el proceso de socialización, se ha validado que dichas labores las realicen mujeres y/o niñas de la familia, o si existe la posibilidad económica una empleada doméstica remunerada. Por lo que, el rol de cuidadora está fuertemente asociado a la identidad

femenina, lo cual fortalece la división sexual del trabajo en relación con el deber de los cuidados y satisfacción de necesidades de los miembros de un núcleo familiar.

En América Latina y el Caribe, el trabajo doméstico es una ocupación eminentemente femenina; según estudios de la OIT (2021) el 91,1 % de quienes se dedican al trabajo doméstico de forma remunerada en la región son mujeres. En todo caso, la participación de las mujeres es dispar, en países caribeños como Trinidad y Tobago, Guyana y Jamaica, las mujeres son el 41,2 %, el 64,1% y el 79,6%, respectivamente. En el otro extremo se encuentran Argentina, Bolivia y Perú, donde las mujeres son más del 95% de las personas dedicadas al trabajo doméstico remunerado.

Las mujeres que realizan el trabajo doméstico provienen de diversidad de orígenes, contextos culturales, socioeconómicos y geográficos; de diversas edades desde muy jóvenes, mediana edad y adultas motivadas por necesidades económicas, buscando generar ingreso y oportunidades educacionales para mejorar su situación financiera para ellas y sus familias. En ese sentido se debe considerar aspectos relevantes como la capacidad de adaptación, la resiliencia y situaciones de los nuevos entornos que debe asumir, sumado a la carga emocional, el cambio de cultura y costumbre.

Para esta investigación, se considerará las condiciones laborales y experiencias de las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas (TDIR), que son una población vulnerada, que se desarrollan en una labor poco valorada social y económicamente; además que se realiza a puertas adentro de las casas de los empleadores. Para examinar el problema de violencia laboral y discriminación, se deben tomar en consideración las condiciones como la clase social, el género, la pertenencia étnica y situación migratoria, caracterizando a la población de esta investigación.

En la relación laboral entre trabajadoras domésticas indígenas remuneradas con sus empleadores, se deben tomar en consideración el análisis de los siguientes

elementos: condiciones laborales, acceso a derechos laborales, además la percepción y experiencias en la convivencia con sus empleadores relacionadas a la violencia laboral y a la violencia de género a la que son sujetas las trabajadoras domésticas.

Es por tal motivo, iniciar el análisis de las condiciones laborales actuales de las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas que operan en espacios urbanos ubicados en la ciudad de Panamá, que migran de sus lugares de nacimiento; es por ello que también habría que indagar sobre el perfil y las características de estas mujeres tomando en consideración que ellas buscan oportunidad laboral y/o educativa, que ven en el trabajo doméstico una forma de inserción laboral eficaz y supervivencia, aunque en la mayoría de los casos, esto resulte en precariedad laboral.

Según investigaciones realizadas por la OIT (2021) las personas que realizan el trabajo doméstico rara vez tienen acceso a los derechos y a la protección laboral, aunque prestan servicios esenciales para el desarrollo económico; alrededor del 81% tiene un empleo informal, lo que supone el doble de la proporción de empleo informal entre las demás personas trabajadoras y enfrentan condiciones más duras que otra u otro trabajador, lo que implica que tienen más probabilidades de vulneraciones traducidas en violencia laboral.

La violencia laboral, está definida como una serie de acciones en contra de otra persona en el entorno laboral, las cuales pueden ser ejercidas por una figura de autoridad, pero también por uno o más compañeros y compañeras de trabajo del mismo rango. Se trata de un fenómeno que se repite con gran frecuencia en diversos espacios de trabajo; además de conllevar el abuso de poder, también implica la violación de un conjunto de derechos laborales y humanos que son fundamentales para el bienestar y desarrollo de los individuos.

El estudio de la violencia laboral puede abordarse desde diversas corrientes epistemológicas, ya que es un tema complejo que involucra aspectos sociológicos,

psicológicos, organizacionales y desde elementos relacionados con las prácticas o acciones que pueden contribuir a la violencia y el acoso laboral; desde las teorías de dinámicas jerárquicas y culturas organizativas; una perspectiva feminista o de estudios de género podría ser relevante para entender cómo la violencia y el acoso laboral pueden tener un componente de género, ya que a menudo afectan de manera desproporcionada a mujeres, incluyendo análisis de las estructuras de poder de género y las dinámicas sociales que contribuyen a estos problemas.

Dado que el estudio de la violencia y el acoso laboral es inherentemente multidimensional, un enfoque interseccional, es el más adecuado. Esto implicaría la combinación de diversas perspectivas, teorías y métodos de diferentes campos para obtener una comprensión completa de los factores que contribuyen a estos problemas.

El desconocimiento de las condiciones de violencia laboral hacia las trabajadoras domésticas remuneradas en las relaciones de trabajo minimiza el problema y además se desconoce su alcance y por lo tanto no se crean las acciones pertinentes para proceder con concordancia sobre la situación.

Por las persistentes desigualdades hacia la condición laboral de las TDIR, se hace imprescindible indagar sobre las situaciones, que conducen a estudiar la violencia laboral que afrontan las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas que laboran en la ciudad de Panamá, por lo cual se plantea la siguiente pregunta:

¿De qué manera las condiciones laborales, el perfil sociodemográfico y la respuesta institucional configuran las experiencias de violencia laboral que enfrentan las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas (TDIR) en la Ciudad de Panamá durante el período 2024-2025?

Preguntas subsidiarias

1. ¿Cuáles son las formas de violencia laboral (psicológica, económica, física, sexual) que predominan en las experiencias de las TDRI en su lugar de trabajo?

2. ¿Qué condiciones laborales (tipos de contrato, jornadas, salarios, acceso a seguridad social, ¿condiciones de vivienda para las trabajadoras “cama adentro”) predominan en el sector del trabajo doméstico para las TDRI y de qué forma estas condiciones inciden en su vulnerabilidad a la violencia?
3. ¿Cuál es el perfil sociodemográfico (edad, etnia, nivel educativo, lugar de origen, estado civil, cargas familiares) de las trabajadoras domésticas remuneradas indígenas en la Ciudad de Panamá?
4. ¿Qué experiencias de violencia laboral han experimentado las TDRI en sus relaciones de trabajo con sus empleadores y qué desafíos le plantea esta realidad que viven?
5. ¿Qué acciones y mecanismos específicos han sido implementados por instituciones estatales y organizaciones de la sociedad civil para prevenir, atender y proteger los derechos laborales de las TDRI frente a la violencia laboral?

2. Antecedentes

2.1. A nivel internacional

Para hacer referencia a los antecedentes sobre los factores sociales y culturales de la situación actual de violencia laboral de la TDRI, se citan estudios a nivel internacional que abordaron esta temática:

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación en México (CONAPRED) (2008) realiza un estudio, en el cual hace referencias puntuales sobre la migración masiva indígena femenina en la ciudad de México en la década de los 70, en búsqueda de mejores condiciones de vida, resultando en nuevas dinámicas laborales, insertándose en el mercado laboral; el objetivo era visibilizar el trato social hacia las empleadas del hogar de origen indígena que vivían y trabajaban en

la ciudad de México, contextualiza que la mayoría de migrantes de origen indígena y rural, viven situaciones de discriminación por el trabajo que desarrollan, así como por su condición de género, clase social, edad y origen étnico.

Con un análisis de estudios de caso, el resultado de esta investigación permitió concluir que el cumplimiento de los derechos laborales de las empleadas del hogar enfrenta obstáculos en la sociedad y que es un sector invisible y poco valorado; es por ello necesario trabajar en el reconocimiento del trabajo doméstico.

Este estudio es un insumo inicial para la visibilización sobre la violencia laboral hacia las trabajadoras domésticas indígenas y aunque en ese momento aún no se materializa de esa forma, contribuye ver que esas acciones de precariedad explotación y abuso que en su conjunto se define como violencia laboral.

La Parlamentaria Chilena Maité Orsini (2019) abogada y política en uno de sus discursos en el parlamento, para la gestión legal sobre el reconocimiento del trabajo doméstico remunerado y no remunerado, define que el origen de la invisibilización y no valorización del trabajo doméstico se debe a:

Su origen esclavista, colonialista y de vasallaje; el ámbito privado-íntimo en donde se realiza; la dispersión o falta de aglutinamiento del personal en un mismo lugar de trabajo; las dificultades para la organización sindical; la especial característica del sujeto empleador; la falta de valoración adecuada de las tareas desempeñadas por considerarlas, en forma errónea, carentes de valor productivo; la feminización que ha asumido tal tipo de tareas no solo en términos cuantitativos (mayoría mujeres), sino cualitativos lo que hacen las mujeres y su cadena de significantes atribuidas a lo femenino "vale menos".

Es decir, los aspectos particulares sobre clase, sexo etnia y estatus migratorio, señala que por estas condiciones a las trabajadoras se les niega sus derechos, poniendo a estas mujeres en una posición de desventaja ante los empleadores, lo cual se convierte en uno de los aspectos que trae como consecuencia en violencia laboral.

Álvarez et al (2015) en la Reproducción social de la marginalidad integra artículos con diversas temáticas que en su conjunto dan idea de la diversidad y complejidad de los problemas que viven las indígenas y campesinas de Chiapas. Su objetivo general fue visibilizar el carácter de la violencia que han vivido y viven estas mujeres, así como reflexionar sobre las respuestas que han dado desde su marginalidad.

Como resultado de esa visibilización se hace un llamado a evaluar el alcance y las limitaciones que han tenido en las luchas destinadas a romper las subordinaciones de género, clase y etnia en miras a que se realicen cambios importantes, sobre todo en la vida de las mujeres indígenas.

Goldsmith (2015) un artículo titulado *“Mujeres indígenas y servicio doméstico en América Latina: Una perspectiva histórica”*, publicado en la revista de Investigación Latinoamericana, ofrece un análisis histórico y crítico sobre la participación de las mujeres indígenas en el trabajo doméstico a lo largo del tiempo en varios países de América Latina; cuyo objetivo explorar la incorporación de las mujeres indígenas al trabajo doméstico desde la época colonial hasta la actualidad, presentando elementos claves como: las dinámicas de poder, raza, género y clase social.

El artículo hace un bagaje histórico desde la colonización, donde las mujeres indígenas fueron utilizadas como sirvientas en casas de colonos, hasta el siglo XXI, donde muchas aún siguen trabajando en condiciones de desigualdad y con escasa protección legal.

El artículo combina investigaciones académicas, testimonios orales, censos históricos y documentación colonial para construir un panorama sólido del rol histórico de estas mujeres. La autora llega a la conclusión que el trabajo doméstico ejercido por mujeres indígenas no puede entenderse

solamente como una cuestión laboral, sino como un reflejo profundo de las estructuras coloniales, racistas y patriarcales que aún persisten en América Latina.

Osorio (2019) realiza una investigación que visualiza las historias tras las cortinas: El trabajo doméstico en Colombia: analiza al trabajo doméstico como una ocupación en el sector; además las características sociodemográficas de las trabajadoras domésticas, sus condiciones laborales y el perfil de la demanda de trabajo doméstico.

El estudio se centró en la vida de las mujeres dedicadas al trabajo doméstico en Urabá, Cartagena y cuatro comunidades rurales. Centra su marco teórico de la economía feminista, una perspectiva teórica que ha tenido dentro de sus principales propósitos develar los dispositivos conceptuales que la teoría económica convencional ha propiciado en la comprensión de lo económico para ocultar el valor producido por el trabajo que realizan las mujeres en el campo de la reproducción.

Esta investigación aporta una novedosa comprensión en el campo de la economía del cuidado por la manera rigurosa en la que se exponen las distintas formas de opresión que hacen del trabajo doméstico una experiencia laboral a la que llegan las mujeres cuando la sociedad les niega otras posibilidades de inserción al mundo del trabajo

Sobre las condiciones laborales de las TDIR, se describe en la investigación: El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio núm. 189 (OIT, 2021) el objetivo principal sistematizar y analizar las iniciativas desarrolladas para el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas y para garantizar su cumplimiento. Asimismo, trata de dimensionar los alcances en la práctica de las iniciativas realizadas y la identificación de los desafíos a futuro. Este análisis forma parte del informe mundial sobre el ejercicio del trabajo doméstico remunerado y sobre la situación de las trabajadoras domésticas.

Situación de Panamá compartida en este documento:

Figura 2

Características del trabajo doméstico en Panamá, 2021

► Panamá

Características del trabajo doméstico	
Total de trabajadoras y trabajadores domésticos	86 656
Distribución por sexo de las personas ocupadas en el trabajo doméstico	Mujeres: 89,2 % Hombres: 10,8 %
Porcentaje de mujeres trabajadoras domésticas en relación al total de mujeres ocupadas	9,9 %
Normativa	
Jornada laboral	No se define jornada. Únicamente estipula un descanso absoluto desde las 9 p.m. hasta las 6 a.m. Art. 231, Código de Trabajo
Remuneración	
Salario mínimo	Categoría con salario más bajo de la escala salarial. Decreto Ejecutivo No. 424 de 31 de diciembre de 2019
Pago en especie	El pago comprende, además del pago en dinero, alimentos y habitación. Art. 231, Código de Trabajo
Seguridad social	
Seguridad social	Obligatoria. Art. 77, Ley No. 51 OIT (2016, 18)
Licencia de maternidad	Reconocida en igualdad de condiciones de duración y prestaciones monetarias: • 6 semanas antes del parto y 8 semanas después. • Remuneración equivalente al salario. Art. 72, Constitución Política

Cobertura real				
Jornada (horas semanales)				
Menos de 20 horas	20-34 horas	35-48 horas	49-60 horas	Más de 60 horas
18,4 %	17,7 %	55,7 %	6,1 %	2 %
Salario				
Remuneración de las trabajadoras domésticas como porcentaje de la remuneración de otras personas ocupadas			35,2 %	
Informalidad				
Porcentaje de trabajadoras en situación de informalidad			77,4 %	
Buenas prácticas				

Acciones para enfrentar la pandemia de COVID-19. En Panamá el Sindicato Gremial de Trabajadoras y Trabajadores del Servicio Doméstico y Similares (SINGRETRADS) ha desarrollado durante la pandemia diferentes acciones de incidencia para promover la protección de las trabajadoras domésticas. En este contexto, durante las primeras semanas de la pandemia lograron que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) entregara salvoconductos a las trabajadoras domésticas para que pudieran transitar. Además, con el apoyo de la OPS se realizaron acciones para la divulgación de la *Guía de orientaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo frente a la COVID-19 para personas empleadoras y trabajadoras del hogar* elaborada por OIT (Samaniego 2020).

Nota: Adaptado del Informe: Sobre el trabajo doméstico en A.L. y El Caribe. OIT, 2021

En relación con las legislaciones sobre violencia laboral, políticas de protección social, rol de las organizaciones sindicales

La OIT (2010) en el informe de Trabajadores domésticos: Estimaciones a nivel mundial y regional, recopila cifras a nivel mundial sobre la cantidad de trabajadores domésticos a fin de llegar a una estimación mínima, confiable y verificable del número de trabajadores domésticos en todo el mundo, para ello, primero, aborda tres temas importantes. En primer lugar, lograr claridad sobre el significado del término “trabajador doméstico”; en segundo lugar, la identificación de fuentes nacionales apropiadas y la recopilación de datos del mayor número posible de países y tercero el uso de en una metodología sólida que considere la existencia de brechas de datos de las cifras nacionales para obtener estimaciones regionales y mundiales.

La metodología utilizada fueron las encuestas de hogares y las encuestas sobre fuerzas de trabajo; cuyos resultados aproximados más relevantes indicaron que el 2,955,200 (2.2%) mujeres y 1,251,400 (0.5%) hombres que representaban la actividad en los hogares privados como empleados de personal doméstico.

Olivera (2012) realiza un análisis del impacto de la situación de los trabajadores migrantes centrado especialmente en las trabajadoras domésticas migrantes latinoamericanas, en relación con la aplicación del Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Para ello visualiza un panorama de la condición del trabajo doméstico; hace un recorrido jurídico-histórico sobre las normas internacionales existentes antes de la adopción del Convenio 189, tanto en el ámbito del derecho internacional del trabajo como del derecho internacional de los derechos humanos, que mandataba la protección a las mujeres trabajadoras, pero que sin embargo no tomaban en cuenta la especificidad del trabajo doméstico.

Finalmente, Olivera (2012) analiza algunas disposiciones del Convenio 189 que permiten proteger de manera específica a este grupo de trabajadoras en condición de vulnerabilidad. Se concluye que este convenio representa un avance en la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras domésticas migrantes, mostrando a los Estados la urgencia de que acaten esta normativa y reglamenten sus leyes.

Sin embargo, a pesar de que se analiza el elemento de migración de las trabajadoras domésticas remuneradas, no hay una especificidad en las migrantes indígenas, que por su etnia tendrían una connotación y tratamiento distinto.

Lóyzaga de la Cueva & Curiel Sandoval (2014) aportan un artículo sobre el trabajo doméstico remunerado, cuyo objetivo principal fue realizar un análisis interdisciplinario de las actividades desempeñadas por los empleados domésticos en general; abarca una evolución histórica que atravesó la regulación jurídica de las condiciones trabajo doméstico, su estado deficiente, además de los problemas

reales que enfrentan día a día las trabajadoras domésticas en sus relaciones de dominación con sus empleadores, mientras prestan sus servicios.

Entre las líneas analizadas está el hecho de que el trabajo doméstico representa una fuerza de trabajo dentro de sistema capitalista; ya que, debe ser considerada como una venta de mercancía y los relaciona con lo que expresa Marx en el tomo I de El Capital: “el poseedor de la fuerza de trabajo y el poseedor del dinero se enfrentan en el mercado y contratan de igual a igual como poseedores de mercancía, sin más distinción y diferencia de la que uno es vendedor y el otro comprador”.

La importancia del trabajo doméstico remunerado en este contexto contribuye a que se paguen salarios dignos, lo cual reduce las acciones de violencia hacia los trabajadores domésticos.

Para justificar la contribución de las TDIR a la economía y su importancia hacia política sociales Batthyány & Arata (2023) en Hablemos de desigualdad (sin acostumbrarnos a ella), ocho diálogos para inquietar al pensamiento progresista, con algunos profesionales donde expresaron preocupaciones sobre cómo combatir las desigualdades en varios ámbitos del contexto social, por la crisis de los años el 2020 y 2021.

Karina Batthyány en uno de sus diálogos con Nadya Araujo Guimarães lanzan la interrogante ¿De qué hablamos cuando hablamos de cuidados? (y por qué su invisibilización es fuente de desigualdades); realizan reflexiones sobre la construcción del concepto de cuidados, reconociendo la trayectoria y transformaciones producto de los estudios y análisis realizados a través de tiempo. Batthyány construye su definición a partir de la exploración de la psicología que sostenía la vida cotidiana de hombres y mujeres, observando la existencia de una forma diferente de resolver dilemas morales basada en la concepción de Susan Okin, quien promueve una nueva refundición del concepto al incluir la agenda del

cuidado en los debates de teoría política; argumentando que las teorías de justicia no pueden ignorar las desigualdades de género, especialmente dentro de la familia.

2.2. A nivel nacional

En Panamá, en los factores sociales se han realizado análisis previos sobre la situación de la migración de las mujeres, lo cual nos aporta a esta investigación con el enfoque de interseccionalidad

Rodríguez (2014) en su investigación titulada: “Mujeres indígenas en la ciudad de Panamá: cambios y permanencias en sus identidades étnicas y de género” realiza un estudio etnológico, donde identifica ciertos ámbitos en los que transcurre la vida de las mujeres indígenas migrantes en la ciudad de Panamá, sus dinámicas en la vida diaria. (trabajo, salud, educación). Hace una crítica a la migración femenina indígena, que permite; por un lado, visibilizarlas como sujetos de derechos, pero también, analizar la migración como factor de cambio en sus identidades, y concretamente en el orden de género del que provienen o al que pertenecen, y en la resignificación del ser indígena.

Entre los principales resultados aporta al tema y realizar aportes significativos que redunden en mayores oportunidades y mejores condiciones laborales en el trabajo doméstico remunerado en Panamá. Eugenia Rodríguez escribe un artículo que surge al realizar de la investigación, describe los diversos impactos que viven las mujeres indígenas que migran, muy especialmente, aquellas que se insertan en el mercado laboral capitalino.

En la investigación de Rodríguez (2014) surge de una primera aproximación al fenómeno de la inserción laboral de las mujeres indígenas migrantes en la provincia de Panamá. Presenta cómo el trabajo doméstico constituye una de las ocupaciones que concentra mayor número de trabajadoras indígenas. Las deficientes condiciones de trabajo que enfrentan son analizadas revelando cómo actúan la desigualdad de género y la discriminación étnica en el contexto del destino migratorio; caracteriza dicho fenómeno con el objetivo de analizar las

potencialidades de la migración como factor de cambio en las identidades étnicas y de género, y concretamente su vínculo con el empoderamiento y la autonomía de las mujeres indígenas migrantes.

PNUD (2016) sobre la Situación Mujeres Indígenas de todas las etnias en la República de Panamá, cuyo objetivo principal fue elaborar un diagnóstico participativo con organizaciones de base de mujeres indígenas y líderes reconocidas. Los datos recopilados muestran las brechas de desigualdad entre la población no indígena con las mujeres indígenas, donde se atribuye una triple discriminación: ser pobre, ser indígena y ser mujer.

Uno de los elementos evaluados fue la educación de las mujeres indígenas, los rezagos, las necesidades insatisfechas que impiden la ruptura con las condiciones que reproducen la pobreza; la caracterización de las condiciones económicas y el trabajo femenino indígena, donde predomina la informalidad, las remuneraciones ínfimas y bajo desarrollo de capacidades.

Otro elemento analizado fue la migración de las mujeres indígenas, catalogándolo en ese momento como un fenómeno nuevo, consecuencia de las condiciones de vida y la falta de oportunidad laboral en sus lugares de origen; describiendo que, en Panamá, según datos del Censo de 2010, la existencia de alrededor de un 25% de población indígena viviendo en un lugar diferente al que nació; en donde el 53% eran hombres y 47% eran mujeres. Una de las principales conclusiones fue que la mujer indígena migrante está expuesta a una triple vulnerabilidad étnica, de clase y de género, pero agrega que la migración es un cuarto riesgo de vulnerabilidad.

En cuanto a la ocupación sobre el servicio doméstico, también se publicaron datos relevantes, obtenidos del Censo del 2010, donde se reveló que 4,181 (20%) mujeres indígenas se dedicaban a esta ocupación; se desagregó, según etnia: Ngäbe 2, 095 (50%), Buglé 521 (12%) Emberá 599 (14%), Guna 794 (19%), Naso 55 (1%), Wounaan 84(2%), Bri bri 15 (0.3%) y 18 de otras etnias con un porcentaje

de 0.4%. Concluye que la invisibilización de su situación en prácticamente todas las políticas públicas que se implementan en las diferentes instituciones, que claramente constituyen a la falta de respuestas adecuadas a las necesidades de las mujeres.

Rodríguez (2020) en su artículo “no sirve migrar”, aborda el fenómeno de la migración femenina indígena en Panamá, desde la perspectiva de género. Aporta análisis sobre aspectos relevantes relacionados con la identificación de la movilidades de las mujeres desde su lugar de nacimiento hasta sus lugares de destino: Utilizar una metodología etnográfica, aporta en conocimiento desde la visión de las mujeres y además utiliza datos censales de 1990 y 2000 relacionado con la migración femenina, en donde muestra la movilidad interprovincial femenina se incrementa a un ritmo mayor que la masculina, siendo el incremento porcentual masculino de 49% y el femenino de 62%.

El trabajo doméstico remunerado en Panamá ha sido objeto de análisis y de preocupación en leyes y políticas sociales del Estado, en el 2009 el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, (UNIFEM) Oficina Regional para México, Centro América, Cuba y República Dominicana, La Agenda Económica de las Mujeres (AGEM), realizó un esfuerzo de en América Latina y República Dominicana para recopilar experiencias de estudios sobre el trabajo doméstico remunerado. incluía resúmenes de estudios de los países de la región centroamericana y la República Dominicana. Para Panamá parecen dos estudios informes de investigaciones de panameñas dedicadas al tema referenciados; El trabajo doméstico remunerado en Panamá: A dos aguas entre ocupación y pilar de los cuidados. A continuación, se detallan:

- Aracelly De León y Nicolasa Terreros en el año 2005 en su estudio realizado para el MITRADEL, se utilizó las estadísticas oficiales y mediante grupos focales con mujeres que se dedican al trabajo doméstico no remunerado y mujeres que están en la informalidad laboral. Definen el trabajo doméstico como trabajo productivo, pero que es realizado en la informalidad.

- Nayeli Canto y Yoseline Moscote en el año 2007, realizaron una investigación sobre las relaciones sociales que son resultado del trabajo doméstico remunerado en la ciudad de Panamá; analizan a un grupo de trabajadoras domésticas de la ciudad de Panamá, utilizando como estrategia metodológica la aplicación de entrevistas a una muestra intencional de personal directivo de agencias de colocación y a empleadas domésticas. Plasmaron el perfil socioeconómico de las TDR, sus relaciones familiares, las relaciones con sus empleadores, las relaciones con el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), y las relaciones laborales.

El estudio incluye también un análisis de la normativa legal, perfil de las mujeres que trabajan en el trabajo doméstico y a las relaciones laborales y sociales con sus familias y con los patronos/as, y pone en evidencia algunos de los principales problemas del TDR: bajos salarios; desprotección ante la ley por el desconocimiento, la falta de organización y la discriminación legal de las trabajadoras; su relación con los hogares en pobreza; la percepción social que existe sobre el TDR; además de la relación que todo esto tiene con la discriminación de género.

El objetivo general fue generar información sobre el trabajo doméstico remunerado, su relación con el trabajo doméstico no remunerado y las condiciones de vida de las mujeres en el país, para identificar cambios legislativos y líneas de política pública prioritarios frente a este tema, con el propósito de contribuir a un estudio de la región centroamericana de similares características.

El estudio incluye también un análisis de la normativa legal que ordena este tipo de trabajo. Constituye un aporte interesante al estudio del trabajo doméstico remunerado al perfil de las mujeres que trabajan en él y a las relaciones laborales y sociales con sus familias y con los patronos/as, y pone en evidencia algunos de los principales problemas del trabajo doméstico remunerado: bajos salarios;

desprotección ante la ley por el desconocimiento, la falta de organización y la discriminación legal de las trabajadoras; su relación con los hogares en pobreza; la percepción social menos valorada que existe sobre el trabajo doméstico remunerado; y la relación que todo esto tiene con la discriminación de género.

Entre los resultados más relevantes resultaron varios hallazgos: el trabajo doméstico no remunerado no es considerado objeto de estudio y, en consecuencia, no aparece registrado en las cuentas nacionales, ni es considerado en las políticas públicas.

En un sondeo realizado por MITRADEL, El trabajo doméstico remunerado en Panamá, (MITRADEL, 2020) evidencia que la mayor población registrada en esta actividad son mujeres en un porcentaje de 86% en comparación con un 14% de hombres, en donde que los contratos de trabajo de trabajadores domésticos de forma verbal representan un 79% del total, mientras que un 21% son escritos.

La preocupación por la calidad del trabajo doméstico remunerado ha ido incrementando en los últimos años en Panamá. Ejemplo de ello es la adopción del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, en 2011, y ratificado por Panamá en 2015, el cual reconoce y amplía el marco de derechos del sector.

A pesar de los avances en términos normativos, la calidad del empleo doméstico continúa siendo inferior al de otras ocupaciones. Los ingresos de las trabajadoras domésticas se encuentran considerablemente por debajo del promedio de los ingresos de las personas asalariadas o trabajadoras por cuenta propia. Esta situación puede estar relacionada con los prejuicios respecto de la complejidad del trabajo doméstico y de los requerimientos técnicos o profesionales de sus labores, así como la subvaloración del trabajo de cuidados.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), en conjunto con un sindicato de trabajadoras domésticas (OPS/SINGRETRADS 2021), realizó una investigación caracterizando a trabajadoras domésticas afiliadas al Sindicato

Gremial de Trabajadoras y Trabajadores del Servicio Doméstico y Similares (SINGRETRADS) en donde se destaca el impacto de la crisis de la COVID-19 en el trabajo doméstico en Panamá, así como aquellos factores que colocan a las trabajadoras domésticas en situaciones de vulnerabilidad., tal como lo señalan:

La pandemia también ha contribuido al empobrecimiento de las trabajadoras domésticas y sus familias: muchas han perdido sus empleos porque sus empleadores vieron disminuidos su ingreso porque estuvieron con contrato suspendido o, incluso, perdieron el empleo y, por tanto, se afectó su capacidad para pagar el salario de la trabajadora doméstica.

Además, el informe describe las necesidades de salud y las barreras que limitan el acceso a los servicios de salud de las personas que conforman el sector del servicio doméstico; para la recolección de los datos se utilizaron métodos cuantitativos y cualitativos.

El Convenio 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo adoptado en junio de 2019, de la OIT (C190) es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Fue ratificado por Panamá mediante la Ley 321 del 29 de agosto del 2022, reforzado el compromiso de país con la creación de espacios de trabajo donde se proteja al ser humano y a las empresas de experimentar situaciones de acoso en sus espacios laborales.

Grow & FES (2022) La violencia laboral en Panamá en el marco del convenio 190 de la OIT se enmarca en el Convenio 190, sobre la violencia y el acoso, en donde es la primera vez que los países involucrados han llegado a un acuerdo acerca de la importancia de crear espacios de trabajo libres de violencia. El objetivo general era analizar el marco legislativo existente en el país en función de los principios del Convenio 190, el contexto sociopolítico y laboral en el que se insertan

las relaciones laborales, la incidencia de la violencia laboral en Panamá y las percepciones relacionadas con el proceso de implementación del Convenio.

Se utilizó una encuesta en línea sobre violencia laboral destinada a trabajadores/as de todas las áreas. Los resultados llevaron consecuentemente a un punto en común con el Convenio 190 que el marco legislativo de Panamá cuenta con un Código del Trabajo (Ley 44 de 1995), que prohíbe la violencia en el trabajo, y con una ley de violencia contra las mujeres que define el concepto de violencia laboral.

Finalmente, se presentan las conclusiones, que retoman los ejes centrales de la investigación y los principales desafíos para la implementación del Convenio, y se propone una serie de recomendaciones, según la información relevada; además integra el desafío de incorporar la problemática en la agenda pública del Estado que incluyó un relevamiento legislativo comparado entre el Convenio 190 de la OIT, las normativas nacionales y otros convenios internacionales ratificados por el país.

Actualmente, según el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), Panamá proyecta un crecimiento económico para el 2025, sostenido en el crecimiento de las actividades que se realizan en el país. Los datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC) destacan que el Producto Interno Bruto (PIB) presentó en el segundo trimestre del 2024 un incremento de un 2.5%, respecto al mismo periodo del 2024.

Sin embargo, a pesar de ese crecimiento, Panamá sigue siendo uno de los países más desiguales de la región. Según la socióloga Karina Batthyány, las zonas rurales y las comunidades indígenas son las más afectadas por la mala distribución de los recursos, los ingresos y los bienes en Panamá, lo cual tiene afectaciones en su calidad de vida, ya que carecen de un adecuado acceso a los servicios básicos del bienestar, como la educación, el trabajo, la salud, entre otros.

Consecuentemente, se puede aducir que las causas de la marginalidad, la desigualdad y la pobreza en Panamá están vinculados con factores históricos, económicos, políticos y hasta culturales; estrictamente por la herencia de la colonización las poblaciones indígenas fueron relegados en un estatus de inferioridad; para ser específicos causas de pobreza multidimensional y desigualdades persistentes están ligados entre los grupos étnicos y deficiencias en servicios públicos, que afectan significativamente a niños, niñas y adolescentes, que trae como consecuencia la importancia de abordar las causas subyacentes de la pobreza a través de, políticas públicas focalizadas.

La marginalidad en Panamá se refiere a una condición de los cuales las personas se ven excluidos de la satisfacción de lo básico para vivir y no les permite un desarrollo pleno. En el caso de las comunidades indígenas que habitan en las áreas rurales el acceso a los servicios básicos como salud, educación y empleo limitado, es por ello por lo que se le podría considerar como regiones marginales.

La migración hacia las ciudades o áreas urbanas en busca de empleo es una consecuencia de la marginalidad, lo que las coloca en situaciones aún más precarias. A menudo, estas migrantes se encuentran aisladas, sin redes de apoyo ni conocimiento de sus derechos, lo que las hace más vulnerables a abusos y explotación.

Un segmento de la población afectada por estos factores son las mujeres indígenas en Panamá, aún sufren una invisibilización institucional fundamentalmente, por los tomadores de decisiones; esa falta de educación, de empleo y demás que las tienen sumidas en la marginalidad, las lleva a la desigualdad. Cuando viajan a la ciudad capital en búsqueda de empleo y de otras oportunidades, tienen los empleos más precarios, con salarios más bajos y precarios.

En el caso de las trabajadoras domésticas, la violencia laboral se expresa cuando: no se les permite estudiar, están en hogares donde deben dormir en el

empleo, se les restringe la salida o limitan sus días libres, laboran más de ocho (8) horas continuas por día, sin contar (en la mayoría de los casos) con acceso a la seguridad social; con bajos salarios sin normas de seguridad laboral, que permitan reducir riesgos a la salud de las trabajadoras y sin supervisión. La situación se agrava más cuando se trata de trabajadoras domésticas indígenas, muchas de las cuales no tienen acceso a servicios médicos de calidad o seguridad social y enfrentan riesgos para su salud física y mental. La falta de acceso a atención adecuada es una consecuencia directa de su condición de trabajo informal y la exclusión social.

Cabe destacar que la estigmatización sobre las características y el rol de género, donde los roles de género están fuertemente definidos. Sin embargo, las mujeres indígenas también desempeñan un papel clave en la preservación de sus tradiciones culturales y el bienestar de sus comunidades; son las encargadas de transmitir el conocimiento ancestral, las lenguas y los valores, y en muchos casos, son las principales cuidadoras de los niños y los ancianos.

En este contexto, la base de esta investigación es examinar la violencia laboral contra las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas en la ciudad de Panamá en el 2024-25, que implica entender como las desigualdades sociales, económicas, de género y de cultura se interrelacionan para perpetuar la violencia laboral.

Las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas hacen frente a una mayor desprotección; la inserción al mercado laboral se les hace más difícil debido por un lado a su baja o nula escolaridad, barreras idiomáticas y discriminación racial por lo que tienen escasas opciones para insertarse laboralmente, de ahí que el trabajo doméstico resulta ser una opción accesible para ellas. El género, las identidades étnicas y el bajo nivel educativo, entre otros elementos parecen ser puntos determinantes para que estas trabajadoras sean vulnerables ante precariedades que les ofrecen sus empleadores, que prácticamente resultan ser requisitos indispensables para ser contratadas por ellos.

El marco legal existente, considera el empleo doméstico o en casas particulares como excepcional, especial y diferente, asumidos estos términos como: exclusión, desigualdad y menos derechos, lo cual se traduce en la mayoría de las veces, en modalidades de violencia laboral, dirigidas en especial hacia mujeres trabajadoras, que son mayoría en este sector.

En este contexto las trabajadoras domésticas están en el grupo denominado “grupos en situación de discriminación”, que son todos aquellos que son sujetos de cualquier distinción, exclusión o restricción basados en el origen étnico, sexo, edad, situación de salud y en otras esferas condición social y económica, situación migratoria, orientación sexual; a quienes se les tiende a anular, impedir o desmeritar en el ejercicio de sus derechos la igualdad de oportunidades como persona.

Según el Censo de Población y Vivienda del 2023, se indagó sobre la población general de la República de Panamá por categoría de ocupación, la población sobre los que se dedican al TD, con un total de 60,149 personas de las cuales 52,840 (88%) son mujeres y 7,309 (12%) son hombres.

Con relación a los grupos indígenas que se dedican a esta ocupación, existen con un total de 6,833 personas indígenas, en donde 5,858 (86%) son mujeres y 975 (14%) son hombres

A continuación, la población total indígena que se dedican al trabajo doméstico, por sexo y etnia.

Tabla 1

Grupos indígenas empleados en el servicio doméstico, por sexo. 2023

Grupo Indígena	Hombre	Mujer	Total
Kuna	91	517	608
Ngäbe	672	3 520	4 192
Buglé	51	288	339
Naso	9	54	63

Teribe	1	31	32
Bokota	1	6	7
Emberá	26	373	399
Wounaan	4	56	60
Bri Bri	3	7	10
Otro grupo indígena	117	1 006	1 123
TOTAL	975	5 858	6 833

Nota: Esta tabla muestra la cantidad de mujeres y hombres, por grupo indígena, que se dedican al servicio doméstico en Panamá.

En la actualidad existe el Sindicato Nacional de Trabajadoras(es) del Hogar y Afines (SINATHA), con una afiliación de aproximadamente 400 personas de los cuales 300 pertenecen a grupos indígenas, mayormente de la etnia Ngäbe. Creado hace más de 20 años por la necesidad de aglutinar a un grupo de mujeres que se dedicaban a las labores domésticas y manuales, como coser y confeccionar prendas de vestir.

Entre los objetivos del SINATHA está defender los derechos de las trabajadoras del hogar, promover la formación y elevar el nivel cultural de sus afiliadas, Exigir que se valore y respete el derecho de las trabajadoras del hogar y elevar el nivel cultural de sus afiliadas(os).

A pesar de tener casi 20 años conformado, no fue hasta febrero de 2018, SINATHA adquiere su personería jurídica, lo cual formaliza con esta esta personería jurídica las trabajadoras y trabajadores del Hogar quedan protegidas y pueden defender sus derechos laborales.

Según el MITRADEL, el salario mínimo mensual para un trabajador doméstico en Panamá es B/. 340.00 en la región 1 Incluye las provincias de Panamá, Colón, San Miguelito, David, Santiago, Chitré, Aguadulce, Penonomé, Bocas del Toro, La Chorrera y Arraiján. Conforman 40 distritos de 10 provincias, excepto Darién y de B/. 315.00 en la región 2. Incluye el resto de los distritos del país que no están en la región 1. (Este salario aplica desde el 16 de enero de 2024).

3. Justificación

Con la crisis de la COVID 19, la situación laboral de millones de mujeres trabajadoras a nivel global fue duramente afectada. Aunque el MITRADEL no ha revelado cifras oficiales al respecto, información suministrada en grupos focales constituido por trabajadoras domésticas sindicalizadas, revelaron el alto impacto que causó en las TDR, la pandemia de la COVID, la cual trajo consigo una serie de condiciones adversas, que agravó aún más las condiciones precarias de trabajo, como expresión de la violencia laboral que impactó sus vidas.

La violencia laboral contra las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas requiere una investigación porque se trata de un grupo históricamente vulnerable. Este sector, mayoritariamente compuesto por mujeres, sufre distintas formas de violencia, como el acoso, la discriminación, la sobre exigencia, los bajos salarios, la falta de acceso a la seguridad social y, en algunos casos, incluso maltratos físicos o psicológicos. Estas situaciones afectan y limitan sus derechos laborales.

La generación de insumos estadísticos sobre las condiciones laborales, accesos a derechos laborales y las experiencias de las mujeres indígenas que se dedican al trabajo doméstico se constituye en evidencia empírica para la construcción de políticas sociales dirigidas a esta población. La evidencia de indicadores específicos para describir, explicar y comprender la situación que en su conjunto han generado la violencia laboral hacia este grupo de mujeres trabajadoras

Por tal razón, el aporte desde la academia es presentar una realidad, que sirva de fundamento para la creación de política públicas y reforzamiento de las actuales leyes que redunde en la protección de los derechos laborales, pero más allá de ello, la pretensión de prevenir, erradicar los patrones de violencia laboral hacia las mujeres, es crear conciencia para concebir desde los imaginarios sociales, cambios significativos.

El trabajo doméstico remunerado debe verse como un tema de interés social para que se tomen medidas orientadas a la erradicación de la violencia laboral y la protección de las garantías de ellos derechos laborales de las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas.

Figura 3

Incidencias prácticas y ámbitos de aplicación en la Política Social



Nota: Propuesta en donde se deben aplicar, desde la interseccionalidad de esta investigación, políticas sociales para las TDIR

4. Objetivos

4.1. Objetivo General

Examinar la violencia laboral contra las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas en la ciudad de Panamá en el 2024-25

4.2. Objetivos Específicos

1. Identificar las formas de violencia laboral hacia las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas de la ciudad de Panamá.
2. Describir las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas de la ciudad de Panamá.

3. Caracterizar el perfil sociodemográfico de las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas en la ciudad de Panamá 2024-25.
4. Sistematizar experiencias en las relaciones de trabajo de las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas en la ciudad de Panamá.
5. Recopilar información sobre políticas sociales dirigidas a las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas.

5. Hipótesis

H1: El trabajo doméstico remunerado ha sido históricamente desvalorado y es un elemento que propicia las formas de violencia laboral contra las TDIR.

H₀: La desvalorización histórica del trabajo doméstico remunerado no guarda relación significativa con la violencia laboral hacia las TDIR.

H2: Por su género, etnia y condición de migrantes se crea una vulnerabilidad para las TDIR que las expone a formas específicas de violencia laboral.

H₀: El género, la etnia y la condición de migrantes no influyen significativamente en la exposición de las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas a formas específicas de violencia laboral.

6. Marco Conceptual

6.1. Trabajo doméstico remunerado

El Convenio 189 de la OIT define en su artículo 1 el trabajo doméstico de la siguiente manera:

- a) La expresión trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos.

6.2. Trabajadora doméstica remunerada

- b) 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
- c) Una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

Con el fin de aproximarse mejor a la definición brindada por el Convenio, las estimaciones estadísticas que se emplean en este informe retoman la definición de trabajadoras domésticas aportada por la 20.a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET). Esta definición incluye (OIT 2018, párr. 100-103 y OIT 2021): a) los empleados domésticos, esto es, todas las personas contratadas como empleados directamente por los hogares para la provisión de servicios destinados al consumo de sus miembros, con independencia de la naturaleza de los servicios que presten [...] b) los trabajadores domésticos empleados por proveedores de servicios, y c) los proveedores de servicios domésticos ocupados por beneficios.

Esta nueva definición permite captar no solo a las trabajadoras domésticas contratadas directamente por los hogares, sino también a aquellas contratadas o colocadas por proveedores de servicios, como agencias de empleo públicas y privadas (OIT 2021).

6.3. Violencia laboral

El Convenio núm. 190 define la violencia y el acoso en términos generales de la siguiente manera: “La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

Esta definición abarca todas las formas de violencia y acoso: verbal, física, social o psicológica, lo que incluye la violencia y el acoso por razón de género, independientemente de su intención y de su origen. Se centra en la inaceptabilidad de la conducta, las prácticas o las amenazas, y su efecto en las víctimas.

El convenio se aplica a la violencia y el acoso que se producen en cualquier momento y lugar en todos los lugares y circunstancias relacionados con el trabajo, lo que incluye oficinas, hogares, lugares públicos, alojamientos proporcionados por el empresario, los momentos de las comidas o las pausas, los eventos sociales, en línea y durante los desplazamientos hacia y desde el lugar de trabajo. Abarca tanto la economía formal como la informal, tanto el sector público como el privado, y a cualquier trabajador y personas que trabajen, al margen de su situación contractual, incluidos solicitantes de empleo, voluntarios, becarios, aprendices y quienes ejercen la autoridad, los deberes y las responsabilidades de un empresario.

La legislación nacional existente sobre violencia y acoso varía en función del entorno normativo, y la legislación nacional relacionada con la violencia y el acoso en el trabajo abarca algunos aspectos del Convenio núm. 190. Se utilizan diferentes términos en distintas jurisdicciones, lo que es un reflejo de los diferentes contextos y prácticas nacionales. Los términos más comúnmente utilizados son “violencia”, “acoso”, “intimidación (bullying)”, “agresión” y “comportamiento abusivo.”

6.3.1 Tipos de violencia laboral

Acerca de los tipos de violencia laboral, tal como introduce la definición del Convenio 190 de la OIT, existen diferentes tipos, según la naturaleza del comportamiento, que no son excluyentes, sino que, por el contrario, convergentes, ya que una situación puede involucrar varios tipos de manera simultánea.

- **Violencia física:** toda conducta directa o indirectamente dirigida a ocasionar o amenazar con provocar un daño o sufrimiento físico sobre las personas que trabajan en la organización.

- Violencia psicológica: la que causa daño emocional y disminución de la autoestima, pudiendo incluir: amenazas, acoso, humillación, deshonra, descrédito, manipulación y aislamiento, entre otros.
- Violencia económica y patrimonial: la que pretende ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y/o en los bienes, objetos y/o instrumentos de trabajo; incluyendo también la inequidad salarial.
- Violencia simbólica: la que, a través de patrones estereotipados, reproduce la dominación, desigualdad y discriminación existente en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de las mujeres y de otras comunidades vulnerables en la sociedad.
- Violencia sexual: toda conducta o comentario de carácter sexual no consentido por quien lo recibe.
- Violencia Institucional: aquellas prácticas coactivas o restrictivas de derechos perpetuadas por el Estado que restringen los principios constitucionales; además los actos u omisiones de los servidores públicos que violan los derechos humanos, discriminan o impiden el acceso a políticas públicas.

6.4. Interseccionalidad

El análisis interseccional de la situación de violencia laboral hacia las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas requiere un análisis desde el enfoque de género e interculturalidad.

- Enfoque de género: es fundamental para lograr una aproximación a la situación que viven las mujeres con relación a los hombres en y para abordar las causas estructurales que explican la desigualdad y discriminación en este aspecto. Esta perspectiva permitirá identificar los vínculos de poder en base al género, que sustentan violaciones estructurales a los derechos laborales de las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas.

- El enfoque intercultural aporta la posibilidad de reconocer, valorar y respetar la diversidad cultural, tomando en consideración su cosmovisión. Este enfoque destaca una mirada etnocéntrica para estudiar situaciones de violencia hacia las mujeres indígenas, aportando conocimientos; bajo el entendido que el género es una construcción cultural. Este enfoque propone el diálogo y el intercambio en la diversidad cultural como estrategia que construya una sociedad sin discriminación.

El análisis interseccional es especialmente necesario cuando en una persona o un colectivo intervienen diversas formas de discriminación, y de manera particular es útil cuando se cruzan la discriminación étnica y de género. Para el caso de las mujeres indígenas que viven la discriminación por la combinación de identidades en situación de dominación, la interseccionalidad “no es un constructo teórico, sino que adquiere realidad, en la medida que es vivido cotidianamente.

6.5. Políticas sociales

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), recalca que las políticas sociales deben formar parte de las estrategias para aplicar al desarrollo estructural de la sociedad, con enfoque de Derechos humanos e igualdad de género. La CEPAL (2018) define las políticas sociales son “el conjunto de acciones orientadas a garantizar los derechos sociales de la población, promover la igualdad, erradicar la pobreza, y fortalecer la inclusión y la cohesión social.”

Estas acciones que deben ir orientadas a enfrentar situaciones de pobreza, discriminación, violencia y exclusión, podrá sugerir intervenciones en diferentes dimensiones:

- Dimensión Institucional: acciones institucionales y/ u organismos que rigen las políticas laborales.

- Dimensión de género: acciones de reconocimiento de esa forma de violencia
- Dimensión participativa: acciones que promuevan a la organización sindical
- Dimensión territorial: acciones focalizadas para la etnicidad y la cultura.

CAPÍTULO II

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

1. Enfoques Teóricos

Hay pocos avances en el reconocimiento del trabajo doméstico como parte esencial en la economía de cuidados, que ha sido subvalorado por siglos, es por ello por lo que se hace imprescindible atender asuntos epistemológicos desde las ciencias sociales que están referenciados por enfoques históricos y culturales, de género y económicos, traducidas hoy día en que las relaciones sociales en donde falta la equidad abundan las violaciones de derechos, la precariedad laboral, el abuso y la explotación.

La violencia laboral puede abordarse desde diversas teorías siendo un tema complejo, pero sin disociar una de otra, otorgando explicaciones que aporten al conocimiento para la comprensión de un hecho que envuelve el comportamiento de las personas desde la individualidad, la interacción social y que forman parte de la institucionalidad.

A continuación, se exponen diferentes perspectivas teóricas sobre el trabajo doméstico, que directa e indirectamente han abordado la temática del trabajo doméstico, la realidad contextual y las dinámicas que por mucho tiempo han generado la realidad actual.

1.1. Teorías Clásicas

En este contexto se aborda *la teoría de Michael Foucault sobre el Poder y el Sujeto* (1988), en la cual se visualiza la violencia laboral en las relaciones de poder desde los sitios de trabajo. Foucault argumenta que el poder es un ejercicio que no se encuentra centralizado en el Estado, sino difuso en el tejido social, no es sólo negativo o represivo en la forma de la ley, sino que las sociedades liberales crean la sensación de libertad y no reprime el deseo de liberación.

Según Foucault el poder opera a través de las prácticas y los discurso que moldean las identidades, el comportamiento de los individuos y esto ofrece un análisis sociológico de como las mujeres domésticas han internalizado este oficio para ellas y como los empleadores visibilizan que esa ocupación es solo para mujeres; es allí donde se hace una autoidentificación de “*empleada*” y “*patrones*”, construyendo un modelo cultural establecido en la internalización de las personas.

Categoricamente Foucault dice: “*el sujeto y el poder están intrínsecamente entrelazados: el poder moldea al sujeto, pero el sujeto también participa en la reproducción y resistencia al poder.*” Es por ello por lo que esta teoría puede explicar significativamente la realidad social y política contemporánea, influyendo en áreas como los estudios culturales y los estudios de género, siendo aspectos interseccionales de esta investigación; aspectos que han influido a través del tiempo, que hace preponderante la demanda por reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas y con ello la demanda para la erradicación de la violencia laboral hacia ellas.

La Socióloga Arlie Hochschild (2021) quien definió por primera vez el concepto de trabajo emocional, ya que este es un factor que se le carga al trabajo doméstico; argumenta que la carga extra del trabajo doméstico en las mujeres afecta no solo su bienestar físico y emocional, sino también la estructura de las relaciones de poder dentro del hogar y la sociedad en general.

Hochschild, sostiene que las mujeres están sometidas a formas invisibles de explotación y violencia emocional, cuando trabajan una jornada laboral completa y luego en casa tienen otra jornada más. Para las trabajadoras domésticas esa duplicidad se ve reflejada en que en ambos ámbitos de la vida no se les reconoce su esfuerzo y que de alguna forma deben gestionar las emociones propias y las de los demás, en contextos laborales y familiares.

Su enfoque sobre la cadena global del cuidado es clave para entender las dinámicas de poder y abuso que sufren las trabajadoras domésticas indígenas

remuneradas, donde presenta una clara división entre las preferencias ideológicas de los géneros y las clases sociales.

El contraste entre la teoría de Foucault (1988) y Hochschild (2021) se logra comprender que el trabajo doméstico es un espacio donde operan tanto las dinámicas de poder (Foucault) como las dinámicas emocionales (Hochschild); en donde en los sitios de trabajo se convierten en espacios control social, explotación y pleno ejercicio del poder, donde imperan las normas de género construidas socialmente y que juegan un papel fundamental en la perpetuación de estas desigualdades.

Por otra parte, la *teoría de violencia simbólica*, que desarrolla *Pierre Bourdieu* (2000) es fundamental para comprender la perpetuación de las desigualdades sociales, no necesariamente desde mecanismo físicos, sino simbólicos; la violencia simbólica se define como una forma de dominación invisible y natural, que se ejerce a través de signos, gestos, palabras, estructuras sociales y prácticas culturales. Es una violencia que no se reconoce como tal porque está incorporada en las relaciones sociales, ni en la percepción y pensamiento de las personas.

Cuando las trabajadoras domésticas están en los espacios privados con sus empleadores interiorizan las jerarquías y asumen su subordinación como algo natural; muchas veces se las ve como las que ocupan una posición inferior en la jerarquía social debido a su género, clase social y en esta investigación a la etnia. Las mujeres indígenas son vistas como nacidas para realizar las labores de servicio, por lo cual se justifica la explotación y las condiciones laborales precarias que frecuentemente enfrentan.

En el análisis que hace Bourdieu sobre las mujeres en la economía de los bienes simbólicos también estudia las estructuras de poder que se reflejan en el campo de la cultura y como esto afecta la participación de las mujeres en esos espacios, porque hace permite visibilizar las formas estructurales y culturales de opresión que son más difíciles de identificar y erradicar; por lo cual podemos

entender que no solo basta con mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas desde el ámbito legal, sino también hay que cambiar los imaginarios sociales, las representaciones sociales y los discursos que perpetúan la desigualdad.

Asimismo, *Bourdieu* desarrolla la noción de *dominación masculina* un concepto que refiere como se establece y se mantiene la supremacía de los hombres sobre las mujeres en la sociedad, argumentado que es un hecho naturalizado en la vida de los seres humanos y que es un eslabón de perpetuación de la desigualdad de género; un tema bien marcado y que forma parte de esa violencia en las relaciones laborales entre “patrones” y “empleadas domésticas”.

La dominación masculina, no se limita a las relaciones de poder, ni relaciones individuales de poder, sino que son atribuidas desde la institucionalidad, los patrones culturales y que se manifiestan en prácticas simbólicas: por ejemplo, muchos empleadores prefieren “muchachas” que vengan del interior y que no estudien; esto incluye normas de géneros internalizadas, como roles familiares, la división del trabajo que forman parte de la vida cotidiana de ambos grupos.

El objeto del estudio es la incidencia de la violencia laboral hacia las trabajadoras domésticas indígenas que laboran en la ciudad de Panamá y fue construido en base a las relaciones que se nacen en el tejido social entre las relaciones laborales de las trabajadoras y sus empleadores.

1.2. Teorías feministas marxistas

El trabajo doméstico ha sido también analizado por corrientes teóricas del feminismo marxista, en la cual analiza con una perspectiva económica y de clase, argumentando que el trabajo doméstico remunerado es fundamental para la reproducción de la fuerza laboral, pero no es reconocido ni valorado dentro del sistema capitalista; Aunque Karl Marx no abordó directamente el trabajo doméstico

como tal, expresamente hablaba sobre “El valor de la fuerza de trabajo está determinado por el valor de los medios de subsistencia que habitualmente necesita el obrero medio”

Por lo tanto, la premisa principal que comulga con el feminismo marxista es la exigencia del reconocimiento de dicho trabajo, como una fuerza de producción y abogar por una remuneración justa. Específicamente con una crítica al capitalismo y a la división sexual del trabajo.

A continuación, algunas de las teóricas más relevantes que han hablado sobre este tema:

Mariarosa Dalla Costa y Selma James (2008) pioneras en estudiar el trabajo doméstico en el contexto del feminismo marxista. Su obra *El poder de la mujer y la subversión de la comunidad* es un texto clásico que examina cómo el trabajo doméstico está vinculado a la opresión de las mujeres en el capitalismo. Para este contexto, sobre la violencia laboral, la vinculación de esta teoría, para las trabajadoras domésticas subraya la importancia del reconocimiento de su trabajo como la valorización de un salario justo y sumado a ello esa la lucha contra la opresión que son sometidas estas trabajadoras.

Vogel (1983) en su libro del Marxismo y la opresión de la mujer explica su teoría como la opresión de género opera bajo el sistema capitalista. El argumento es entre el género, la producción y la reproducción social; en la cual permite realizar un análisis colocando el enfoque de reproducción social en el centro con el género, que incluye también a el racismo, la sexualidad, la segregación espacial, la migración forzada y el saqueo a los pueblos originarios como elementos que constituyen la formación histórica de la clase trabajadora.

El enfoque sobre la reproducción social del marxismo feminista ofrece una base teórica para analizar la violencia laboral hacia las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas, ya que argumenta que el capitalismo no solo depende del trabajo asalariado, sino que también depende de los trabajos de cuidados, que

como sabemos la mayoría de las veces es realizado por mujeres, lo cual es esencial para que la fuerza de trabajo opere todos los días

También es importante explicar que la teoría de Vogel puede articular otros marcos desde la interseccionalidad como opera la violencia laboral, por ejemplo, las mujeres indígenas por su condición de género (mujeres sujetas por sus roles tradicionales y estereotipos) por su clase (pobres y migrantes) Por su etnia (racismo)

La violencia, incluso se puede ver como una expresión del rol subordinado que el capitalismo asigna al trabajo reproductor y que necesita colocarlo en esa posición, exigiendo relaciones de trabajo discriminatorias y patriarcales, en donde las mujeres indígenas forman parte del eslabón porque son un grupo vulnerable que asume un trabajo que es esencial para la economía, pero poco visible.

1.3. Teorías del Desarrollo

Gallardo (1989) En relación con la Teoría del Desarrollo que conceptualiza la donde lo aborda como una condición socialmente provocada que no permite el verdadero desarrollo de bienes económicos, oportunidades y acceso a recursos necesarios para una vida humana gratificante. En ese sentido, señala que incluye también todas las formas de discriminación y dominación, así como los procesos y mecanismos económicos, socio-simbólicos y políticos que producen, reproducen y sostienen la producción de la pobreza.

En ese sentido, para la investigación sobre la violencia laboral hacia las trabajadoras domésticas indígenas en la ciudad de Panamá, se visualiza una relación entre las formas de discriminación y dominación ya que estas mujeres están en un grupo denominado *“grupos en situación de discriminación, porque experimentan, distinción, exclusión, basados en el origen étnico, sexo, edad, condición migratoria y en otras esferas su condición social y económica; a quienes se les tiende a anular, impedir o demeritar en el ejercicio de sus derechos a la igualdad de oportunidades como personas.*

Según Gallardo la pobreza es una realidad polifacética, inhumana e injusta; consecuencia, sobre todo, de la forma como se piensa y se organiza la vida en la sociedad. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) las personas que realizan el trabajo doméstico rara vez tienen acceso a los derechos y a la protección laboral, aunque prestan servicios esenciales para el desarrollo económico, enfrentando condiciones más duras que otra u otro trabajador.

Entonces, un hecho tan complejo como la pobreza, en el imaginario social, si es una característica asociada con las trabajadoras domésticas indígenas, que de alguna forma niega la importancia y hasta su propia existencia; ya que en la sociedad se asocia a la pobreza con razones económicas, raciales, género y cultura. Esta percepción tiene raíces en estereotipos y desigualdades históricas que vinculan a las comunidades indígenas y a las mujeres que se dedican al trabajo doméstico con condiciones socioeconómicas desfavorables. Entre los factores incidentes están:

- La discriminación histórica y estructural hacia las comunidades indígenas, que siempre han enfrentado exclusión social, económica y educativa, limitando sus oportunidades laborales y acceso a servicios básicos. Esto contribuye a que muchas mujeres indígenas opten por salir de sus casas migrar a la ciudad para dedicarse al trabajo doméstico y que encuentran como la única opción de empleo disponible en zonas urbanas.
- Los estereotipos por la etnia, asociado a que las mujeres indígenas que migran a las ciudades suelen ser vistas como “inferiores” por su origen y les toca tomar empleos informales, mal remunerados en situaciones precarias lo cual perpetúa su situación de pobreza. En América Latina las trabajadoras domésticas indígenas viven prejuicios que reproducen una cultura de discriminación y el racismo vinculado a la pobreza y la incapacidad para la convivencia en la diversidad.

1.4. Teorías sobre las políticas sociales

Nancy Fraser (2016) es una teórica feminista que vincula el trabajo doméstico con las políticas sociales, argumentando que el trabajo no remunerado de cuidado es esencial para el funcionamiento del sistema económico, pero está desvalorizado. Según Fraser, las políticas sociales en los países capitalistas han externalizado el trabajo de cuidado al mercado o al sector privado, lo que aumenta la precariedad laboral de las mujeres y profundiza las desigualdades de género. mientras algunas mujeres (de clase media/alta) se "liberan" del trabajo doméstico, otras (migrantes, racializadas, pobres) lo asumen por salarios bajos.

Fraser hace énfasis en las relaciones entre la economía, cultura y política:

“argumenta que la reproducción social ocurre cuando la condicione para sustentar la vida (crianza, cuidado, salud, educación) son desplazadas por el avance del capitalismo en donde se privatizan estos servicios, en donde no hay políticas sociales para específicamente poblaciones más vulnerables, que resulta en la contratación de trabajadoras domésticas mal pagadas, sin derechos, ni reconocimientos.”

Propone políticas sociales participativas, donde el trabajo doméstico y de cuidado sea reconocido, con la promoción de la igualdad de género, la promoción de condiciones laborales justas para las mujeres que se dediquen a esta labor, el término del trabajo doméstico informal y precarizado, que las políticas sociales deben cambiar estructuralmente para el cuidado.

Según la Socióloga Karina Batthyány (2023) uno de los propósitos de las políticas sociales de cuidados debe ser “modificar la división sexual del trabajo que asigna a las mujeres el rol de cuidadoras.”; para lograr borrar las diferencias y desigualdades de género, raza y clase, y que estos aspectos sean foco de reflexiones muy asociadas en una dimensión políticas de Estado.

1.5. Teorías Feministas indígenas

Julieta Paredes (2010) expone un enfoque teórico sobre el feminismo comunitario, que surge de las luchas de las mujeres indígenas y mestizas en Bolivia, en el cual analiza los procesos del colonialismo y el patriarcado y como esos están vinculados. Hace referencias a la cosmovisión de la población de las mujeres indígenas, su cultura su espiritualidad y el papel que juegan en sus comunidades como base de un feminismo no occidental

Julieta Paredes es una de las principales exponentes de esta corriente que surge en América, particularmente desde Bolivia; en donde hace referencia al feminismo comunitario como parte de las vivencias y experiencias de las indígenas, el cual es útil para analizar la violencia estructural y simbólica que viven las mujeres indígenas, especialmente en contextos de desigualdad laboral como el trabajo doméstico.

Este enfoque reconoce que las trabajadoras domésticas indígenas no solo enfrentan la opresión por ser mujeres, sino también por su pertenencia étnica y clase social, así que permite entender la violencia desde una perspectiva interseccional, pero enraizada en sus propios territorios, cuerpos, lenguas y espiritualidades.

Paredes (2010), en su teoría sobre el feminismo comunitario explica que:

“El feminismo comunitario nace de la lucha y de la vida de las mujeres de los pueblos originarios, no como una copia del feminismo occidental, sino como una creación desde nuestras experiencias, desde nuestros cuerpos-territorios y nuestras comunidades”.

2. Marco Legal

La **Constitución de la República de Panamá**, en su Título VI ("De los Derechos Fundamentales"), establece varias disposiciones relacionadas con el trabajo. En específico, se encuentran en los artículos 68 al 77, que abordan los derechos laborales de los ciudadanos panameños. A continuación, se detalla algunos de los puntos clave:

1. Artículo 68: Establece el derecho al trabajo como un derecho fundamental de toda persona. El trabajo se considera un derecho y un deber social, y el Estado debe promover la creación de empleo.
2. Artículo 69: Reconoce que toda persona tiene derecho a obtener un salario justo, que sea suficiente para cubrir sus necesidades, y que el salario no debe ser inferior al mínimo establecido por la ley.
3. Artículo 70: El Estado tiene la obligación de garantizar la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres, evitando cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral.
4. Artículo 71: Establece que los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos para la defensa de sus intereses y que los sindicatos tienen derecho a negociar colectivamente.
5. Artículo 72: Se reconoce el derecho a la seguridad social y a la protección contra accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y situaciones que puedan afectar a los trabajadores.
6. Artículo 73: Regula las condiciones de trabajo, incluyendo la duración de la jornada laboral, el descanso semanal y las vacaciones anuales.
7. Artículo 74: Establece la prohibición del trabajo infantil y el trabajo forzoso, promoviendo la protección de los menores y la protección laboral en general.

8. Artículo 75: Garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga como una forma de lucha en defensa de sus derechos.
9. Artículo 76: Los derechos laborales deben ser reconocidos y protegidos por la ley, y ninguna persona puede ser obligada a trabajar en condiciones que no sean dignas o justas.
10. Artículo 77: Reconoce la obligación del Estado de promover y proteger los derechos de los trabajadores, a través de leyes que fomenten la equidad laboral y la justicia social.

La Constitución panameña consagra un amplio conjunto de derechos laborales, asegurando que los trabajadores cuenten con protecciones fundamentales en cuanto a condiciones de trabajo, salario, seguridad social y derechos colectivos.

El **Código de Trabajo de Panamá**, en su artículo 399 y siguientes, establece disposiciones específicas sobre el trabajo doméstico, regulando las condiciones laborales de los trabajadores que desempeñan labores en el hogar. En términos generales, el Código de Trabajo panameño reconoce y establece derechos para los trabajadores domésticos, aunque existen algunas particularidades en su tratamiento en comparación con otros sectores laborales.

1. Definición de trabajo doméstico: El artículo 399 define al trabajo doméstico como aquel realizado en el hogar, ya sea en tareas relacionadas con la limpieza, cuidado de los niños, el anciano, la cocina, la lavandería, la jardinería, entre otras actividades. Este tipo de trabajo se realiza en una relación laboral privada entre el empleador y el trabajador, sin que exista la figura de un patrón colectivo.
2. Derechos de los trabajadores domésticos: Los trabajadores domésticos tienen derechos reconocidos por el Código de Trabajo, aunque con algunas particularidades en comparación con otros trabajadores, entre los cuales se destacan:

- Salario mínimo: Los trabajadores domésticos tienen derecho a recibir un salario mínimo, que debe ser equivalente al salario mínimo general o superior, según lo establezca la ley o el acuerdo entre el empleador y el trabajador.
- Jornada laboral: El Código de Trabajo establece que la jornada laboral para el trabajo doméstico no puede exceder de 8 horas diarias o 48 horas semanales, lo que se ajusta a las condiciones generales de trabajo para otros empleados. No obstante, también puede haber jornadas reducidas según acuerdo entre las partes.
- Tiempo de descanso: Los trabajadores domésticos tienen derecho a un día de descanso a la semana (normalmente el domingo), aunque el empleador y el trabajador pueden acordar otro día, siempre respetando el descanso.
- Vacaciones: Los trabajadores domésticos tienen derecho a vacaciones anuales pagadas de al menos 10 días hábiles, después de un año de trabajo.
- Seguridad social: El empleador tiene la obligación de afiliar a los trabajadores domésticos al sistema de seguridad social para que estos tengan acceso a los beneficios de salud, pensiones, y demás prestaciones relacionadas.
- Pago de salario: El salario debe ser pagado puntualmente en efectivo o mediante otros medios acordados entre las partes. El pago debe hacerse de manera directa al trabajador o mediante cuenta bancaria, si se acuerda así.
- Derecho a la indemnización: En caso de despido sin justa causa, el trabajador doméstico tiene derecho a una indemnización conforme a las normas del Código de Trabajo, similar a otros trabajadores que son despedidos injustificadamente.
- Trabajo infantil y trabajo forzoso: Queda prohibido el trabajo infantil y el trabajo forzoso en el ámbito doméstico, como en cualquier otro tipo de empleo. Los menores de 18 años no pueden trabajar en actividades que puedan poner en peligro su bienestar o su desarrollo.

3. Excepciones y particularidades: El Código de Trabajo establece que el trabajo doméstico tiene algunas particularidades.

- No existe la obligación de registrar formalmente un contrato de trabajo escrito en todos los casos, pero es recomendable que haya un acuerdo claro entre empleador y empleado.
- Las labores domésticas no están cubiertas por las disposiciones generales sobre descanso en días festivos de la ley, aunque se debe garantizar el descanso semanal.

4. Protección laboral: El Código de Trabajo también establece que los empleadores tienen la responsabilidad de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores domésticos, brindándoles condiciones laborales dignas y evitando que se les impongan tareas peligrosas o abusivas.

El Código de Trabajo de Panamá otorga protección y derechos a los trabajadores domésticos, reconociendo su labor y asegurando que puedan gozar de condiciones laborales justas. Si bien hay algunas diferencias respecto a los trabajadores en otros sectores, se resalta la importancia de respetar sus derechos fundamentales, tales como el salario justo, la jornada laboral razonable, el descanso y las prestaciones sociales.

El Convenio 189 (C189) de la OIT llamado trabajado decente para las y los trabajadores domésticos, es un instrumento internacional técnico jurídico que reconoce la contribución y el valor del trabajo de las personas que realizan el trabajo doméstico. Este convenio considera condiciones muy particulares sobre la práctica y la realización del trabajo doméstico, buscando ampliar la protección y la aplicación de normas específicas de la naturaleza de esta actividad, que garantice los derechos a una vida decorosa, remuneraciones justas y trato digno.

La mayoría de los países de la región han aprobado y ratificado el C 189; En Panamá fue ratificado por medio de la Ley 29 del 5 de mayo de 2015, aprobada por

la Asamblea Nacional de Diputados, pese a esto, las desigualdades persisten y hay un debate de cómo lograr la igualdad de derechos

El Convenio 190 (C190) de la OIT es una norma internacional del trabajo que proporciona un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que prohíbe todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, ratificado por Panamá, adoptando un enfoque inclusivo sobre la violencia y el acoso por razón de género. Ratificado por Panamá mediante la Ley 321 del 29 de agosto de 2022.

El Convenio 169 (C 169) de la OIT, que establece los derechos de los pueblos indígenas y tribales; deberán gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación y sus disposiciones se aplicarán sin discriminación a los hombres y mujeres. Fue adoptado en 1989 y entró en vigor en 1991, ratificado por Panamá en el 2015. Específicamente en materia laboral mandata que se le deben garantizar a los trabajadores indígenas “protección efectiva en esta materia, en la medida en que no estén amparados eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general”

Convención Belem Do Pará: Propone por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad

Ley 82 de 24 de octubre de 2013 que adopta medidas de prevención contra la violencia en las mujeres y reforma el código penal para tipificar el femicidio y sancionar los hechos de violencia contra la mujer.

Ley 7 de 15 de febrero de 2018 tiene como objetivo prohibir y establecer la responsabilidad por todo acto de violencia que atente contra la honra, la dignidad, la integridad física y psicológica de las personas, proteger el derecho al trabajo en condiciones de equidad y establecer políticas públicas para prevenir estos actos

Ley 4 de 29 de enero de 1999 establece un el enfoque de igualdad de oportunidades busca, nivelar las oportunidades para que el género, la raza o etnicidad, el lugar de nacimiento, el entorno familiar y otras características que están fuera del control del individuo, no influyan en los resultados de una persona.

Resolución Ministerial N° DM 288 de 11 de agosto de 2023 Por medio de la cual se crea la Guía Conceptual para la identificación de la discriminación en el lugar de trabajo.

3.Marco Histórico

Convención Belem Do Pará: en 1994 se adoptó en la ciudad de Belem Do Pará en Brasil; consagró el derecho de las mujeres a ser libre de violencia en todos los ámbitos (público y privado) y conviene que “la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida, y además conviene que : *“la adopción de una convención para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra la mujer”*, para la Organización de los Estados Americanos, (OEA) constituye una positiva contribución para proteger los derechos de la mujer y eliminar las situaciones de violencia que puedan afectarlas.

La Declaración de Beijing: en 1995 en la cuarta conferencia mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Beijing, supuso un compromiso histórico de promover la igualdad, el desarrollo y la paz para las mujeres en todo el mundo. Reconoció el valor del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, fue innovadora al reconocer el trabajo de cuidados no remunerado como una cuestión económica y poner de relieve su impacto en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, posicionó el tema como un asunto público.

Consenso de Quito: en el 2007 es celebrada en Quito, Ecuador, en la X Conferencia regional sobre la mujer, en la cual se instó a los Estados a reconocer la contribución de las mujeres en la economía, además de promover el reconocimiento de la igualdad entre trabajadoras y trabajadores domésticos y enfrentar todas las formas de violencia contra las mujeres.

Consenso de Brasilia: Se celebra en el 2010 en Brasilia la XI Conferencia regional sobre la mujer de América Latina y El Caribe, donde se asume y refirman los compromisos con los tratados internacionales sobre la mujer, principalmente la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujeres; considerando también que el trabajo doméstico no remunerado constituye una carga desproporcionada para las mujeres y en la práctica es un subsidio invisible al sistema económico, que perpetúa su subordinación y explotación. Se solicitan a los Adoptar todas las medidas de política social y económica necesarias para avanzar en la valorización social y el reconocimiento del valor económico del trabajo no remunerado prestado por las mujeres en la esfera doméstica y del cuidado; Promover e incidir en la aprobación de una legislación que equipare los derechos de las trabajadoras domésticas con los derechos de los demás trabajadores, reglamentando su protección, promoviendo su valorización social y económica y erradicando el trabajo doméstico infantil.

Convenio 189 de la OIT: Adoptado el 2011 en Ginebra, Este convenio establece los derechos y principios básicos para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, cuyo objetivo es exigir a los Estados tomar medidas para que los trabajadores domésticos tengan un trabajo decente y se les ofrezcan protección específicas por la naturaleza de esta ocupación.

Consenso de Santo Domingo: en el 2013 es celebrado en República Dominicana, Santo Domingo, en la cual se instó a los Estados a reconocer y ratificar y adherirse al el convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo en

materia de igualdad de género, como los referidos al trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos; Reconocer el valor del trabajo doméstico no remunerado y adoptar las medidas y políticas públicas necesarias, incluidas las de carácter legislativo, que reconozcan el valor social y económico del trabajo doméstico.

Organización de los Estados Americanos OEA en el 2015, impulsó que los Estados miembros de la OEA adoptaran medidas legislativas y administrativas para regular el empleo doméstico, porque marca la importancia del trabajo doméstico remunerado, que constituye una de las ocupaciones de las mujeres de América Latina y el Caribe y es la peor pagada con jornadas extensas; sumado a ello con poco acceso a sus derechos laborales; en la cual además se exige el respeto a su condición física, étnica, religiosa, económica y orientación sexual.

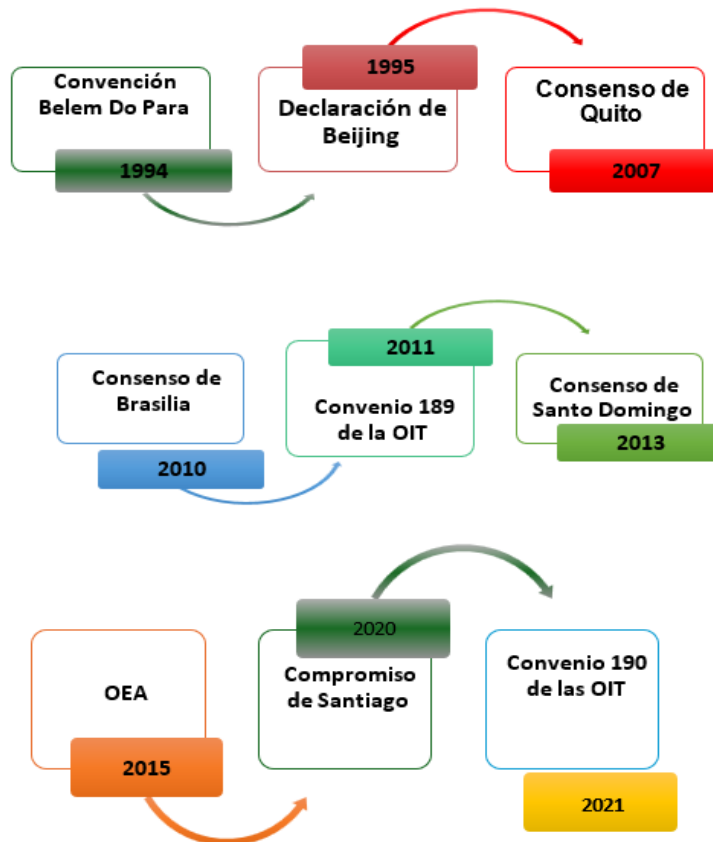
Compromiso de Santiago: la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en la XIV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe en 2020, durante la crisis del COVID 19 se utilizó este instrumento legal que se utilizó para dar respuestas a la crisis sobre la igualdad de género; cuyo objetivo fue analizar la causas estructurales de la desigualdad para las mujeres durante y después de la pandemia e impulsar políticas sociales que dieran repuestas a esas desigualdades. Entre los compromisos que se adquirieron: garantizar todos los derechos de las mujeres y su carácter indivisible, Interseccionalidad: reconocer la diversidad de las mujeres y abordar las múltiples discriminaciones que enfrentan.

Convenio 190 de las OIT: El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue adoptado el 21 de junio de 2019 en Ginebra. Este convenio tiene como objetivo eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. adoptado en la en la centésima octava reunión de la OIT, en la que

participaron representantes de gobiernos, sindicatos y empresas de 187 países miembros. Dicho convenio se debe aplicar en los sectores públicos y privados, en zonas urbanas o rurales, y en la economía formal e informal; reconoció que todas las personas en el mundo del trabajo deben de violencia y acoso laboral, incluyendo la violencia y acoso por razón de género.

Figura 4

Marco legal histórico del trabajo doméstico remunerado



Nota: Este es el camino histórico de las organizaciones a nivel mundial, que enmarcan la historia hacia el reconocimiento del trabajo doméstico.

CAPÍTULO III

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

1. Enfoque de la Investigación

Esta investigación que examina la violencia laboral contra las mujeres indígenas que se dedican al trabajo doméstico remunerado en la ciudad de Panamá; se consideró un enfoque mixto, ya que aporta información cuantitativa y cualitativa que es complementaria para el estudio de un fenómeno complejo como lo es la violencia laboral.

El enfoque cuantitativo aportó datos obtenidos por medio de encuestas:

- Identificación de las formas de violencia que sufren las TDIR.
- Descripción del perfil de las TDIR.
- Descripción de las condiciones laborales y acceso a los derechos laborales de las TDIR.
- Identificación, características de la violencia laboral: cuántas personas la sufren, quiénes son las más afectadas, en qué contextos ocurre.

El enfoque cualitativo aportó información a profundidad con entrevistas y estudio de caso:

- Definición de actos violentos por medio de la sistematización de las experiencias, emociones y percepciones de las mujeres afectadas.
- Investigación sobre el impacto políticos-sociales para la TDIR.
- Exposición de la normativas nacionales e internacionales sobre la protección de los derechos laborales de las TDR.

El enfoque mixto aportó a esta investigación una comprensión profunda del fenómeno, lo cual constituye un estudio más completo; esto es crucial para describir y explicar las causas interseccionales de la violencia, las dinámicas sociales alrededor del fenómeno, el perfil socioeconómico y culturales de las mujeres que la enfrentan y las formas en que las trabajadoras interpretan la violencia.

2. Alcance

Descriptivo-Explicativo

Al adoptar un alcance descriptivo en la investigación, es seguro proporcionar una visión detallada del fenómeno de la violencia laboral, describiendo qué está ocurriendo, dónde, cuándo, y quiénes están afectados.

- Se registraron acciones que constituyen violencia laboral: los tipos de violencia, la identificación de la prevalencia, recopilación de datos sobre números de incidencias.

Con el alcance explicativo expone las causas y las consecuencias de la violencia laboral, explicando por qué ocurre y cuáles son sus efectos a corto y largo plazo.

- Se reveló cómo ocurre la violencia en el contexto laboral, el porqué de las causas y los efectos, además de las condiciones de trabajo están las TDIR por ejemplo, sobrecarga de tareas, inseguridad laboral; las dinámicas de poder, por ejemplo; abuso de autoridad, o factores personales y sociales (como actitudes machistas o de acoso); que nos ayuda a visibilizar la existencia y el alcance de la violencia.
- Se registraron casos de violencia laboral mediante la experiencia de viva voz de TDIR.
- Se explicaron causas que incurren en violencia laboral motivadas por la clase, etnia, género.

3. Población y Muestra

3.1. Sujetos de estudio: Trabajadoras domésticas indígenas remuneradas que están laborando en ciudad de Panamá.

- Una muestra de 16 TDIR para las encuestas.

-Una muestra de 6 TDIR para las entrevistas.

3.2. Tipo de muestra: Muestra no probabilística, por conveniencia y /o bola de nieve.

3.3. Criterios de inclusión: mujeres indígenas que ejercen el trabajo doméstico remunerado en la ciudad de Panamá.

3.4. Criterios de exclusión: las mujeres indígenas que ejercen el trabajo doméstico en el interior de Panamá, mujeres no indígenas que ejercen el trabajo doméstico en todo en la República de Panamá.

4. Instrumentos de Recolección de datos

Instrumento	Composición	Método
Revisión bibliográfica		Revisión documental
Encuesta	Ventiun (21) preguntas, la cual se dividió en cinco (5) sesiones: consentimiento informado, aspectos generales, condiciones de trabajo, acceso a derechos laborales y conocimiento sobre violencia laboral (ver anexo)	Formulario google forms en línea Aplicado a dieciséis (16) TDIR
Cuestionario	Compuesto por cinco (5) preguntas, indagando sobre acciones institucionales dirigidas a TDIR	Entrevistas Aplicadas a: Sector institucional: MITRADEL, MIDEM y Defensoría del Pueblo
	Compuesto por tres (3) preguntas generadoras	Sector sindical: SINATHA
		Entrevista Aplicado a una (1) profesional que ha abordado la temática sobre la Situación de las mujeres indígenas en Panamá
		Entrevistas a profundidad

Guía de sistematización de experiencias	Compuesto por seis (6) preguntas indagando aspectos sobre: Identidad y migración, condiciones de trabajo, relación con empleadores/as, organización y redes de apoyo.	Aplicado a seis (6) TDIR
---	---	--------------------------

5. Variables

5.1. Operacionalización de las variables

Variable independiente: Trabajadoras domésticas indígenas remuneradas (TDIR)

Variable dependiente: Violencia Laboral

Variable oculta: Políticas Sociales

Tabla 2

Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Instrumento de medición	Ítems
Trabajadoras domésticas remuneradas	Se designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el	Mujer adolescente o adulta perteneciente a una etnia indígena que realiza	Características	-Edad, -Lugar de nacimiento -Etnia, - # de hijos,	Encuesta	6

marco de una relación de trabajo (OIT, 2011)	labores domésticas de forma habitual y continua en el hogar de un/a empleador/a, por el que recibe una remuneración económica, bajo una relación laboral independiente de que exista un contrato formal o no.	Condiciones de trabajo	-Nivel educativo - Estudia actual	5
			-Contratos de trabajo, -Condición de estadía (interna viaja) -Salario mensual, - Jornada laboral diaria, -Tareas que desempeña	3
		Acceso de derechos laborales	- Pagos de derechos -Días libres	
		Conocimiento sobre la violencia laboral	- Cumplimiento de derechos laborales	6
			-Convivencia con los empleadores -Denuncias por violencia -Lugar donde comen	

				Organización sindical	-Lugar donde duermen - Reconocimiento sobre si ha recibido violencia laboral -Percepción sobre la violencia laboral		1
					-Afilación sindical		
Violencia Laboral	Conjunto de comportamientos y acciones inaceptables" que "tienen por objeto provocar, ocasionar o sean susceptibles de ocasionar daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos (OIT, 2019)	Se refiere a cualquier acción u omisión que cause daño físico, psicológico, sexual, económico, laboral o simbólico a mujeres indígenas que desempeñan labores del hogar y cuidado en contextos privados o institucionales. Esta violencia puede	Tipos de violencia	de	-física -verbal -económica -sexual -psicológica -simbólica -institucional	Entrevista	1
			Experiencias en las relaciones de trabajo		-Migración e identidad -Relaciones con los empleadores - Experiencias		4

		manifestarse de manera interseccional, es decir, resulta de la combinación de diversas formas de discriminación: por género, etnia, clase social y ocupación.	Procesos organización / Sindicalización	de Violencia laboral - Experiencias de discriminación y desigualdades -Pertenencia a sindicatos u organizaciones de apoyo	1	
Políticas sociales	Las políticas sociales son el conjunto de acciones orientadas a garantizar los derechos sociales de la población, promover la igualdad, erradicar la pobreza, y fortalecer la inclusión y la cohesión social." (CEPAL, 2018)	Conjunto de programas y acciones públicas orientadas a garantizar los derechos, la protección social, el reconocimiento cultural y la igualdad de oportunidades de las trabajadoras domésticas indígenas, considerando su situación de vulnerabilidad interseccional por	Políticas sociales (laborales) Género Territorial Participativa	-Revisión de políticas laborales -Revisión políticas de género -Revisión de políticas interculturales -Revisión de políticas sobre la	-Revisión bibliográfica -Cuestionario	5

género, etnia y
condición laboral

sindicalización

6. Cronograma

Tabla 3

Cronograma de trabajo

Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10
Elaboración del proyecto de investigación	x	x								
Elaboración de antecedentes			x							
Entrevistas previas			x							
Elaboración del marco teórico				x						
Elaboración de métodos y técnicas de investigación					x					
Validación de instrumentos					x					
Revisión del proyecto de investigación						x				
Aplicación de métodos y técnicas de recolección de información							x			

Ordenamiento de la información								x		
Procesamiento								x		
Análisis									x	
Conclusiones y recomendaciones									x	
Publicación o comunicación de la información										x

7. Presupuesto General

Rubro	Monto
1 Papelería	50.00
2 Impresiones	100.00
3 Reuniones de revisión	50.00
4 Internet	100.00
5 Textos especializados	50.00
6 Computadora	200.00
Trabajo de recolección de datos	
1 Elaboración de herramientas	100.00

2	Aplicación de encuestas	100.00
3	Impresiones	300.00
4	Grupos focales	100.00
5	Transporte	150.00
6	Reuniones	100.00
7	Análisis de datos	100.00
Trabajo final		
1	Revisión ortográfica	150.00
2	Papelería de informe	100.00
3	Impresión de Informe Final	200.00
4	Empaste de Informe	100.00
5	Sustentación	300.00
6	Otros Gastos	200.00
Total		2550.00

CAPÍTULO IV

CAPITULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS

1. Violencia laboral hacia las TDIR que laboran en la ciudad de Panamá del año 2024 al 2025.

Las encuestadas son de la etnia Ngäbe y proceden de las Comarcas y de las provincias occidentales de la República de Panamá. Las TDIR que formaron parte de la investigación, las edades oscilan entre los 18 a 50 años, la mayoría son madres de familia, que tienen como promedio de 4 hijos, con niveles educativos variados: las más jóvenes tienen educación secundaria y universitaria; sin embargo, las de más edad no han cursado estudios secundarios o los tienen incompletos.

El resultado de la encuesta refleja que las formas de violencia más visibles y reconocidas por las TDIR son la violencia verbal y física (emocional); sin embargo, el hallazgo más significativo es que, aunque la violencia simbólica e institucional no fue verbalizada directamente por las encuestadas, se identificaron patrones de su existencia a través del marco teórico propuesto por Michel Foucault y Arlie Hochschild.

Tal como plantea la Teoría de Foucault sobre *sobre el Poder y el Sujeto*, aunque las TDIR, no reconocen ciertas actitudes como violencia, es porque han sido normalizados por estructuras de poder (familia, sociedad, Estado). Asimismo, con la Teoría de Hochschild analiza como en el trabajo doméstico y de cuidados, las mujeres deben encargarse de sus emociones para “sobrevivir” en su empleo, cuando muchas veces, ocultan el maltrato o lo minimizan emocionalmente como estrategia para mantener su trabajo.

El análisis de los datos que se presentan en esta investigación apunta que la violencia hacia las TDIR va más allá de lo visible, aceptado y declarado. El uso de marcos teóricos permite detectar formas encubiertas de violencia estructural, como la simbólica e institucional, que se reproducen sin necesidad de ser nombradas.

Otro resultado relevante es la violencia económica la cual se refleja cuando entre las encuestadas el 74% no ganan el salario mínimo estipulado por la ley y además las demás prestaciones que corresponden por el servicio prestado (vacaciones, XIII mes, seguridad social) no que son las prestaciones que estipula la ley.

El resultado evidencia una forma clara de violencia económica y precarización laboral que vulnera los derechos fundamentales reconocidos por la legislación panameña y tratados internacionales sobre trabajo decente.

Hay que resaltar que esta violencia no solo representa un incumplimiento legal, sino que también revela una desvalorización estructural del TD, que históricamente ha sido invisibilizado por su realización mayoritaria por mujeres, en este caso, mujeres indígenas, tal como lo plantea Teoría de Dalla Costa y James: El Poder de la mujer y la subversión de la comunidad, en donde el trabajo doméstico, aunque no remunerado o mal pagado, es fundamental para sostener el sistema capitalista, ya que; garantiza la reproducción de la fuerza de trabajo y además las mujeres que realizan trabajo doméstico (dentro y fuera del hogar) sostienen la economía sin recibir el reconocimiento ni la remuneración justa por ello.

Cuando las TDIR no reciben su pago correspondiente, ni las prestaciones que dictamina la ley, ya implica una explotación que solo beneficia al sistema; lo cual perpetua sus condiciones de exclusión y desigualdad, básicamente por su género, etnia y su condición de migrantes.

Para la perspectiva marxista de Vogel, la opresión de estas mujeres debe explicarse un poco más allá de estas condiciones: Ella plantea que esto este ligado (y se hace con maldad) a las necesidades del capitalismo; es decir que es necesario que siga ocurriendo esta situación y que no exista, dentro del el sistema capitalista, una opción diferente para mejora la calidad de vida de ellas.

Ligado a ello el trabajo reproductivo (es como el sistema capitalista aún tiene catalogado al trabajo doméstico, negándolo como el trabajo productivo) cumple el

rol de garantizar la reproducción de la fuerza de trabajo y sumado a ello la opresión del género que esta funcionalmente integrada al capitalismo.

Mientras que Mariarosa Dalla Costa denuncia la invisibilización del trabajo doméstico dentro del sistema capitalista, Vogel lo vincula estructuralmente a la lógica del capital, explicando por qué se reproduce esta opresión: el sistema requiere que las mujeres, en este caso las indígenas, sigan cumpliendo con las funciones del trabajo doméstico, mal remunerado y en condiciones precarias.

Según las experiencias que han relatado las trabajadoras domésticas indígenas, las “patronas” son las que mayormente inciden en tratos que recurren en tratos y acciones de violencia, este hallazgo puede parecer contradictorio si se analiza únicamente desde una perspectiva de género tradicional, donde se suele asumir que los hombres son los principales agentes de opresión. Sin embargo, la teoría de Pierre Bourdieu sobre la dominación masculina permite entender este fenómeno de manera más profunda.

La figura de la “patrona” o la “señora de la casa” (como comúnmente le llaman las TDR a sus empleadoras) ocupa una posición dentro de la cadena de poder, ya que son las encargadas de ejercer directamente la autoridad sobre la TD, atribuyendo su rol femenino a la administración del hogar. Desde el marco teórico de Bourdieu, esto no necesariamente la convierte en “opresora por naturaleza”, sino en una reproductora inconsciente de estructuras patriarcales y coloniales, aprendidas y normalizadas.

Las “patronas” o “señoras de la casa”, a pesar de que comparten el género con las TD, ocupan una posición distinta dentro del sistema de dominación, que les permite ejercer violencia simbólica. Lo que sugiere el análisis más profundo sobre la teoría de la dominación masculina de Bourdieu, que demuestra un pensamiento que va arraigado por la socialización de estas mujeres que han crecido dentro de una estructura patriarcal que refuerza esa la dominación masculina; de que es la mujer la que debe hacerse cargo de los “asuntos de la casa”.

El perfil de las TD es que provienen de las comarcas en su mayoría de la etnia Ngäbe con un perfil socioeconómico bastante precario y es la mayor causa de las migraciones de estas mujeres hacia la ciudad por la búsqueda de oportunidades de empleo, salud y educación; enfatizado en la Teoría del Desarrollo de Gallardo que aduce que estas realidades son estructuralmente provocadas por el sistema capitalista, el cual limita oportunidades y acceso a recursos necesarios para una vida digna.

Este fenómeno no puede analizarse únicamente desde la perspectiva de la individualidad, sino que responde a condiciones estructurales de desigualdad históricamente arraigadas entre lo urbano y lo rural. Desde la perspectiva de Gallardo, el perfil de las TDIR y su migración a la ciudad no debe visualizarse como un signo de movilidad social, sino como un síntoma de un modelo de desarrollo excluyente y de desigualdad.

Por otro lado, resaltar los procesos de resistencia de las TDIR, mediante la sindicalización y la organización colectiva por parte de las TD, representan mucho más que una lucha por mejoras laborales. Estas acciones son formas de resistencia política, cultural y existencial frente a sistemas que históricamente las han oprimido por su clase, género y etnia, tal como lo menciona Julieta Paredes en los análisis de este fenómeno.

Entre las encuestadas, hay afiliadas al SINATHA, y las que no lo están, no pueden hacerlo porque los días y horarios de trabajo, les dificultan pertenecer a una organización. (alegan que no pueden ir a las reuniones, ni a las capacitaciones). Lo cual trae una reducción del espacio y al derecho de la sindicalización que estas tienen como trabajadoras, entendiéndose que se limitan en el aprendizaje de sus derechos laborales y su dignificación como mujeres trabajadoras.

Para Julieta Paredes, la sindicalización de las mujeres indígenas no debe verse como una simple estrategia laboral, sino como una práctica de resistencia colectiva y descolonizadora. Es una forma de enfrentar las múltiples opresiones que cruzan

sus vidas y de construir desde la comunidad nuevas formas de vida digna, autonomía y justicia.

En la investigación se logró indagar sobre las acciones que impulsan instituciones públicas como el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), el Ministerio de la Mujer y la Defensoría del Pueblo en relación con las políticas sociales dirigidas a las trabajadoras domésticas indígenas. Sin embargo, se evidenció que, en la práctica, no existen políticas específicas focalizadas exclusivamente en esta población.

La investigación revela una grave ausencia de políticas públicas específicas para las trabajadoras domésticas indígenas por parte de instituciones como el MITRADEL, el Ministerio de la Mujer y la Defensoría del Pueblo. Aunque se reconocen esfuerzos generales en materia de derechos laborales y de género, esto no contemplan la interseccionalidad que afecta particularmente a las mujeres indígenas en el trabajo doméstico.

Este vacío evidencia una desconexión entre el discurso institucional y las realidades diferenciadas que enfrentan las mujeres indígenas trabajadoras del hogar, y pone en evidencia la necesidad urgente de políticas sociales con enfoque interseccional.

2. Formas de violencia laboral

En la encuesta aplicada se les preguntó a las TDIR si en la convivencia con sus empleadores, han ocurrido situaciones, que constituyen formas de violencia (aunque solo haya ocurrido una vez). Se le dio a elegir las siguientes opciones: gritos e insultos, empujones, jalones de cabello, golpes, difamación, acoso sexual.

De las encuestadas, 5 respondieron no haber vivido ninguna de esas situaciones, sin embargo, 2 de ellas dijeron que han sido difamadas, 1 recibió en

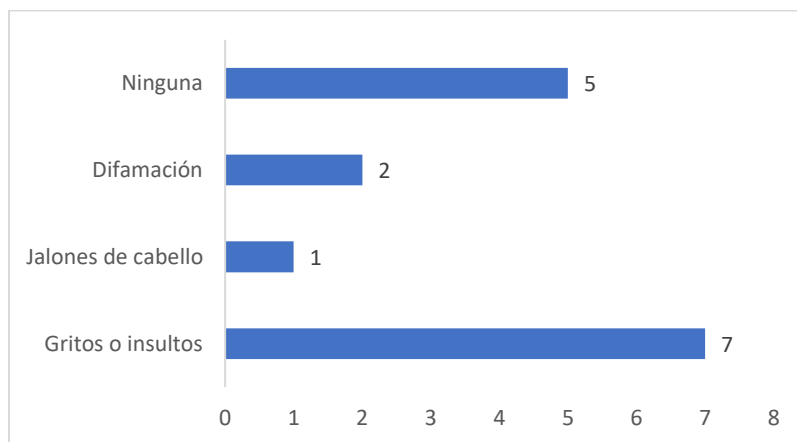
más de una ocasión jalones de cabello y 7 dijeron haber recibido insultos y gritos, tal como se muestra en la Gráfica 1

De las voces de las TDIR, resalta este testimonio de las distintas formas de violencia recibida.

“La señora mayor me gritaba todos los días, creo que era porque era una mujer mayor, me decía que no servía para cocinar, me decía ignorante... además me contrataron por una cosa y me ponían a hacer de todo” (encuestada 10)

Gráfica 1

Formas de violencia experimentadas por las TDIR



Otras TDIR expresaron:

“Verbalmente a veces... además, mucho trabajo excesivo, es muy cansón” (encuestada 3)

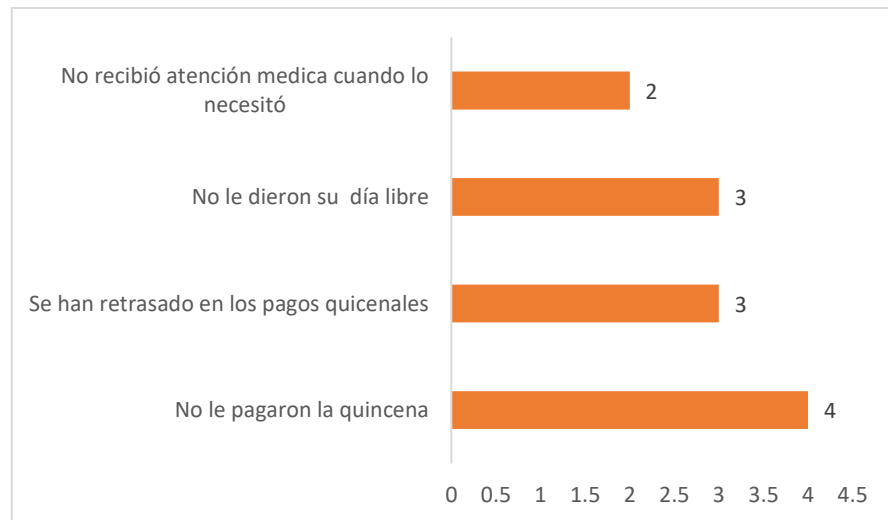
“El jefe cuando me llamaba la atención, me gritaba y creo que no es la forma de llamar la atención” (encuestada 8)

Se les preguntó si habían pasado por las siguientes situaciones, en sus relaciones con sus empleadores lo cual constituye intrínsecamente violencia económica; la mayor respuesta se enfatizó en que no se les le había pagado la quincena, seguidamente que se habían retrasado con los pagos y que no le habían dado su día libre y por último que no recibieron atención médica oportuna.

En la gráfica 2 donde se cuantifica las repuestas:

Gráfica 2

Situaciones en las relaciones de trabajo entre empleadores y TDIR



Un testimonio de la TDIR expresó textualmente:

“A mí no me ha pasado, pero a muchas amigas han pasado por eso, no le han pagado y se retrasan en los pagos... a una amiga la señora le gritaba mucho y la muchacha renunció y la señora no le ha pagado la plata” (encuestada 10)

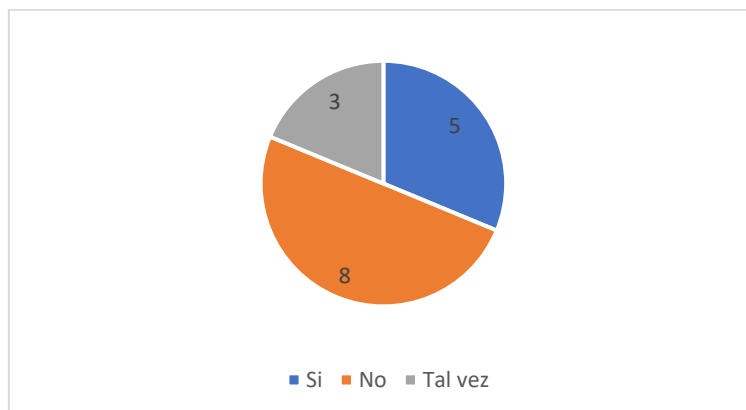
En relación con la violencia simbólica, una de las encuestadas declaró:

“Yo siento discriminación, por ejemplo: trabaje para unos hindús, no podía tocar los trastes... hacen una diferencia entre el personal de servicio. las mujeres no se dirigen a una, lo hacen por medio de otra persona. No les gusta contratar a las nacionales, prefieren a extranjeras para pagarle menos (Encuestada 12)

Para conocer su percepción sobre haber recibido violencia en sus lugares de trabajos, en la gráfica 3 se muestran las respuestas: ocho dijeron que no, cinco de ellas dijeron que sí, tres dijeron que tal vez.

Gráfica 3

Percepción de las TDIR sobre la violencia laboral



En la Guía para trabajadora doméstica y trabajador doméstico en Panamá de la OIM y MITRADEL (2024), hacen un compilado de situaciones que deben reportar las TDR directamente al MITRADEL. A continuación, se mencionan:

- Retención de documentos personales, como documento de identidad personal, pasaporte, etc.
- Prohibición de mantener contacto con familiares o personas externas al hogar.
- Prohibición de salir de la residencia en días de descanso.
- Maltrato físico o verbal.

Sin embargo, las situaciones que se mencionan no están explicadas en detalles, ya que no profundiza en los pasos y criterios completos para orientar adecuadamente a quien la consulte y lleve a una aplicación adecuada.

De las encuestadas que declaran haber experimentado las situaciones señaladas en la gráfica 2 y la gráfica 3 dijeron que no lo denunciaron a ninguna autoridad, porque aducen que van a perder el tiempo, algunas no saben dónde deben dirigirse, otras no saben cómo hacerlo.

De la voz de una TDIR:

“Eso es por gusto y si uno va allá después te botan del trabajo, así que mejor lo dejo así” (encuestada 3)

En la Guía para trabajadoras y trabajadores domésticos del MITRADEL se señalan los pasos a seguir para cuando las/os trabajadoras/os presentan conflictos con sus empleadores.

- Dirigirse a la recepción del departamento de orientación laboral.
- Presentar su queja laboral. La TDR debe presentar contrato de trabajo si mantiene, comprobantes de pago o cualquier documento que compruebe su relación de trabajo.

Si la reclamación es por cálculo de prestaciones laborales por liquidación, la persona orientadora realiza el cálculo para que lo presenten a la persona empleadora y se le da un término de 10 días para su debida atención. De haber un incumplimiento por parte de la persona empleadora, la persona orientadora debe entregar una boleta de citación al empleador y llegar a una conciliación el día pactado en MITRADEL.

Sin embargo, en el Departamento de orientación laboral, señala no identificar los casos de violencia laboral como tal, y muchos menos si diferenciar si son o no de trabajadoras domésticas indígenas remuneradas, ya que no llevan un control de identificación y mucho menos cuentan con un protocolo de atención de violencia laboral.

3. Condiciones laborales de las TDIR

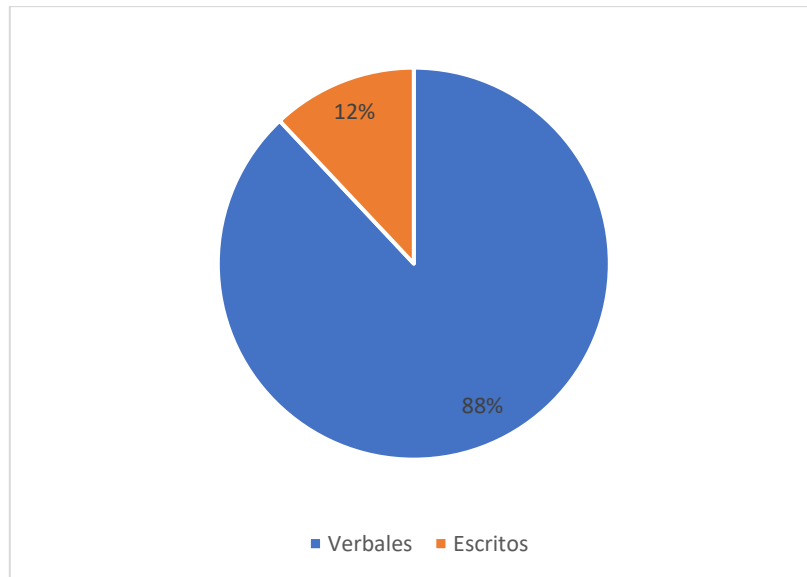
Para describir las condiciones en que se encuentran trabajando actualmente la TDIR, se tomaron en consideración las dimensiones a medir: sobre los contratos de trabajos, seguridad social, salario mensual, jornada laboral, labores que desempeñan y acceso a los derechos laborales

3.1. Contratos de Trabajo

En relación con los contratos de trabajo que mantienen las TDIR se les preguntó el 88% respondió que tienen contratos verbales y 12% dijo tener contratos de trabajo escritos

Gráfica 4

Condición del contrato de trabajo



“Muchas de las compañeras no tienen contratos escritos, todo lo hacen de buena fe, así es mi gente, acuerdan algo con los patrones y cuando llegan allá a la casa es otra cosa” (entrevistada 1)

El Convenio 189 de la OIT, en el artículo 7, establece que las trabajadoras y trabajadores domésticos tienen derecho a un contrato de trabajo claro y comprensible, preferiblemente por escrito, que defina las condiciones del empleo, el salario, las horas de trabajo, los descansos y las responsabilidades, seguridad

social y prestaciones por maternidad, que pueda homologar las condiciones laborales del resto de la fuerza laboral.

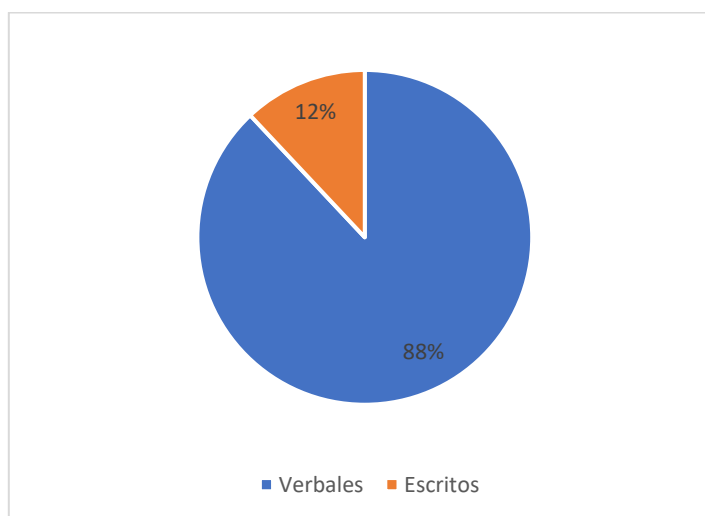
Sin embargo, en el en Código de trabajo de Panamá establece en su artículo 231 referente a las relaciones de los trabajadores domésticos que el contrato de trabajo podrá ser verbal o escrito, pero en todo caso regirá la prevista en el artículo 69: No existe la obligación de registrar formalmente un contrato de trabajo escrito en todos los casos, pero es recomendable que haya un acuerdo claro entre empleador y empleado.

3.2. Seguridad Social

En cuanto al pago de la seguridad social, solo el 12 % de las encuestadas, señaló que se cotizaban seguro social.

Gráfica 5

Seguridad social de las TDIR



Una de la TDIR expresa:

“Si yo le cuento que entre las compañeras que conozco, yo podría decir que, como 50 compañeras, no están aseguradas” (entrevistada 1)

La Caja de Seguro Social (CSS) la institución pública que garantiza la protección y seguridad social a las personas trabajadoras que provee servicios de salud y prestaciones económicas; además cubre pensiones y jubilaciones de las personas trabajadoras cuando terminen su vida productiva; cubre situaciones de accidentes laborales (riesgo profesional), invalidez y sobrevivencia.

Podrán ser declarados para su afiliación al régimen de la CSS los empleados domésticos que se dediquen en forma habitual y continua a las labores de aseo, asistencia y otras propias del hogar o de otro sitio particular. Los trabajadores domésticos gozarán de las mismas prestaciones y derechos que tienen todas y todos los trabajadores.

“Las compañeras dicen que los empleadores le dicen que para asegurarlas es un problema, en la Caja de Seguro Social le piden muchos papeles; es por eso por lo que las ponen a decidir: o hacemos el papeleo o yo le doy el dinero. Así que como las compañeras tienen necesidades lo aceptan, reciben todo y nada para la seguridad social, que es aproximadamente 30 dólares más su sueldo. (entrevistada 1)

Según datos obtenidos de la página web de la CSS, el 15% de las trabajadoras domésticas a nivel nacional, están cotizando seguro social. Esto significa que el que alrededor del 85%, no está inscrita en la CSS.

En consulta con el sitio oficial de la CSS para asegurar una trabajadora doméstica en Panamá, el empleador debe primero inscribirse en la Caja de Seguro Social (CSS) como empleador. Luego, debe inscribir a la TD en la CSS y pagar las cotizaciones de seguridad social. El empleador debe presentar varios documentos, incluyendo la cédula de identidad del empleador y empleado, así como el contrato de trabajo.

La exclusión de las TDR a la seguridad social, mediante la no inscripción en la CSS es otra expresión de la violencia institucionalizada y simbólica. El Estado al

no obligar al empleador a pagarle seguridad social a sus TDR, cae en complicidad de negarle el derecho a la seguridad social de estas trabajadoras.

En la siguiente tabla, describe los procesos que debe seguir los empleadores para realizar inscripciones de los TD en la CSS como asegurados:

Tabla 4

Pasos para afiliar a los TD en la CSS

Inscripción del empleador	El empleador debe inscribirse en la CSS como empleador. Para ello, debe presentar la cédula de identidad del empleador, y si es extranjero, su pasaporte o carné de migración. También se requiere el registro comercial o aviso de operación.
Inscripción de la trabajadora:	el empleador debe inscribir a la trabajadora en la CSS. Debe presentar la cédula de identidad de la trabajadora (o pasaporte/carné de migración si es extranjera) y el contrato de trabajo.
Pago de cotizaciones:	El empleador es responsable de pagar las cotizaciones de seguridad social de la trabajadora a la CSS. Estas cotizaciones cubren la atención médica, la pensión y otros beneficios de seguridad social.
Actualización de datos	El empleador debe mantener actualizados los datos de la trabajadora en la CSS. Esto incluye cualquier cambio en el contrato de trabajo o en los datos de la trabajadora.

Los documentos que necesitan presentar los empleadores para realizar dichos tramites son: cédula de identidad del empleador (o pasaporte/carné de migración si es extranjero), cédula de identidad de la trabajadora (o pasaporte/carné de migración si es extranjera), contrato de trabajo, Recibo de servicios públicos que compruebe la ubicación de la residencia del empleador, registro comercial o aviso de Operación (si aplica).

Las múltiples repercusiones negativas para las para las trabajadoras domésticas, el no estar afiliadas a la seguridad social, va más allá del incumplimiento de las normas laborales, sino que conlleva una situación crítica

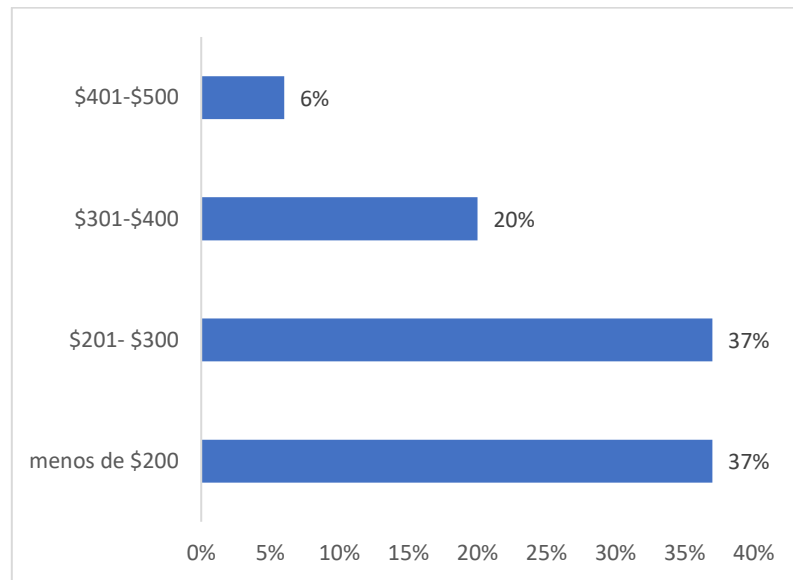
estructural de una forma de perpetuación de la violencia laboral, especialmente cuando se trata de mujeres indígenas, quienes ya enfrentan formas muy claras de discriminación.

Esta situación las deja sin acceso a servicios de salud, licencias por maternidad o enfermedad, y sin derecho a una pensión en la vejez. Además, las expone a mayores niveles de vulnerabilidad en casos de accidentes laborales y limita su acceso a prestaciones básicas. Esta exclusión no solo evidencia la informalidad del sector, sino que también refleja una forma de discriminación estructural que perpetúa la desigualdad social y económica de esta población.

3.3. Salario

El salario de las TDR debe definirse entre el empleador y la persona trabajadora, de acuerdo con las funciones que realizará. En Panamá hay una regulación para el mínimo pago que puede ofrecerse: en la región 1 es de 340.00 balboas mensuales y para la región 2 es de 314.00 balboas mensuales, establecido en el Decreto Ejecutivo No. 01 del 10 de enero de 2024.

Para las encuestadas 37% declaró ganar menos de 200 balboas mensuales, 37% dijo que ganaba entre 201 a 300 balboas mensuales, 20% dijo que ganaba entre 301 a 400 balboas mensuales y el 6% declaró ganar entre 401 a 500 balboas mensuales.

Gráfica 6*Salario de TDIR*

En una relación simple: de cada 10 TDIR encuestada sola una (1) gana un salario por encima del salario establecido por la ley y solo tres (3) ganan salarios acordados por la ley y el resto ganan por debajo del salario establecido por la ley.

Los trabajadores domésticos tienen derecho a recibir un salario mínimo, que debe ser equivalente al salario mínimo general o superior, según lo establezca la ley o el acuerdo entre el empleador y el trabajador. En el Código de Trabajo de Panamá establece que el pago del salario o de debe ser pagado puntualmente en efectivo o mediante otros medios acordados entre las partes. El pago debe hacerse de manera directa al trabajador o mediante cuenta bancaria, si se acuerda así.

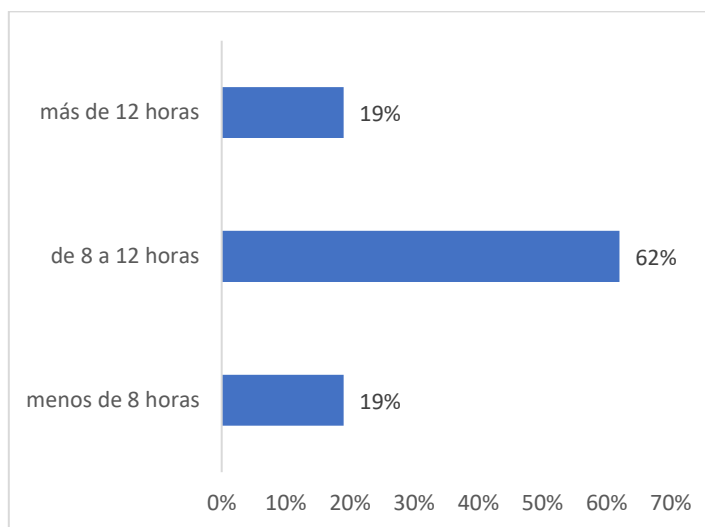
3.4. Jornadas laborales

El código de trabajo panameño establece que la jornada laboral para el trabajo doméstico no puede exceder de 8 horas diarias o 48 horas semanales, lo que se ajusta a las condiciones generales de trabajo para otros empleados. No obstante, también puede haber jornadas reducidas según acuerdo entre las partes.

Las TDIR encuestadas 19% labora menos de 8 horas, 62 % dijo trabajar entre 8 a 12 horas y 19% dijo que trabajaba más de 12 horas diarias.

Gráfica 7

Horas laboradas por las TDIR, por día



En el código de trabajo establece que el trabajo de los domésticos no estará sujeto a horario, pero gozarán ellos por lo menos de un descanso absoluto desde las 9 p.m. a 6 a.m. y de descanso semanal y vacaciones anuales remuneradas. El empleado doméstico gozará de descanso remunerado durante los días de fiesta o duelo nacional, salvo que el empleador le ordene o permita la prestación del

servicio, en cuyo caso el trabajo se pagará con un recargo de ciento por ciento sobre el salario devengado.

Entre las experiencias de una de las encuestadas haya diversos testimonios,

“yo me levanto a las 4pm, inicio mis labores a esa hora, a veces son las 11pm y aún no he terminado” (encuestada 4)

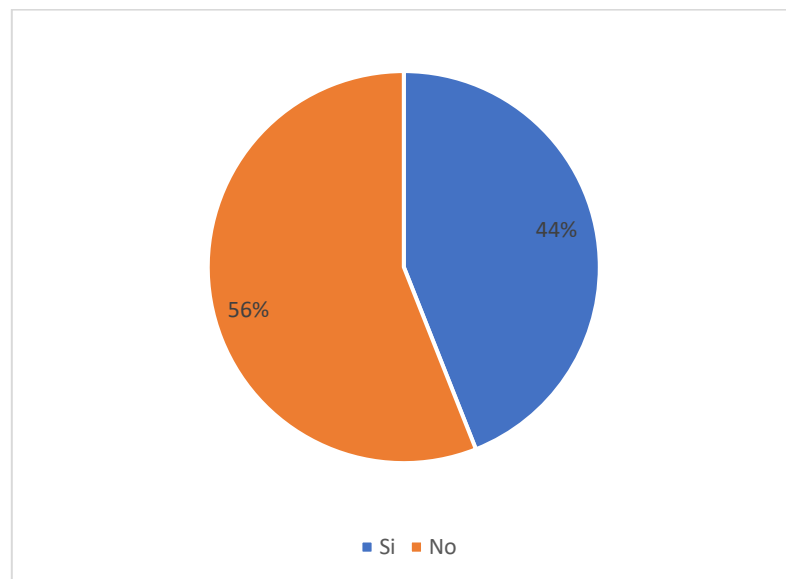
“Cuando piden que una se quede de interna, se trabaja más de 8 horas... yo he tenido esa experiencia... y cuando una pide el reconocimiento salarial, eso no sucede. (entrevistada 1)

“Una vez fui a MITRADEL porque la señora no me quería pagar los días de feriados de noviembre... así que a la semana me botó. (encuestada 8)

Se incluyó una pregunta en el estudio relacionada con la condición laboral de las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas (TDIR), específicamente si trabajan como internas o no, con el objetivo de vincular esta condición con la cantidad de horas laboradas. Las TDIR que trabajan como internas manifestaron que laboran más horas que aquellas que no lo son; ya que, al residir en la casa de familia, están disponibles prácticamente las 24 horas del día. Según la gráfica a continuación, el 44 % de las TDIR se encuentran en la condición de trabajo como internas.

Gráfica 8

Condición sobre el trabajo interno



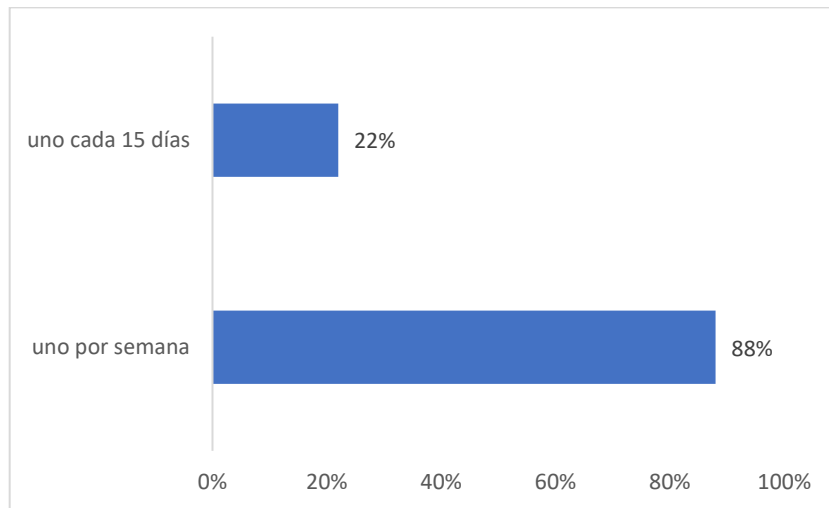
3.4.1. Descanso

Tiempo de descanso: Los trabajadores domésticos tienen derecho a un día de descanso a la semana (normalmente el domingo), aunque el empleador y el trabajador pueden acordar otro día, siempre respetando el descanso.

A las encuestadas se les consultó sobre la cantidad de días libres que reciben. El 88 % indicó que cuenta con un día libre a la semana, mientras que el 22 % manifestó tener un día libre únicamente, cada 15 días. Este último dato evidencia una vulneración al Código de Trabajo, el cual establece el derecho a un día de descanso semanal.

Gráfica 9

Días libres de las TDIR por semana



También, se indagó sobre los momentos de descanso diarios durante sus jornadas de trabajo, y declaran que:

“A mí si me dan tiempo para descanso durante el día, pero si lo tomo, el trabajo se atrasa, así que muchas veces ni tomo mi hora de descanso” (encuestada 4)

Al analizar los datos de las gráficas 6 y 7, se observa una relación preocupante entre la carga horaria y la remuneración de las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas (TDIR). La gráfica 7 revela que el 62 % de las TDIR laboran entre 8 a 12 horas diarias, lo que representa una jornada extensa. Sin embargo, según la gráfica 6, el 37 % de estas trabajadoras recibe un salario mensual entre 201 y 300 balboas, monto que está por debajo del salario mínimo legal vigente en Panamá. Esta situación evidencia una violación a los derechos laborales, ya que se combina una alta carga de trabajo con una remuneración injusta, lo que profundiza las condiciones de precariedad y vulnerabilidad de este sector.

3.5. Labores que desempeñan o trabajos que realizan

El 88 % de las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas (TDIR) realizan múltiples labores de forma simultánea, siendo las tareas de oficios generales las más frecuentes. No obstante, muchas de ellas también asumen responsabilidades adicionales, como el cuidado de bebés y niños, atención a personas adultas mayores, jardinería, paseo de mascotas e incluso actividades fuera del domicilio donde laboran. Esta situación sugiere que, a pesar de la diversidad y carga de trabajo, la mayoría recibe un único salario, lo que evidencia una forma de explotación laboral y la falta de reconocimiento económico por la amplitud de funciones desempeñadas.

Tabla 5*Labores que desempeñan*

Labores	N	%
Oficios generales (cocina, lava, limpieza)	14	88%
Cuidado de niños y bebés	10	62%
Cuidado de adulto mayor	2	12%
Jardinería	1	6%
Paseo de mascota	1	6%
Mandados fuera de la casa	2	12%
Otros trabajos	1	6%

Una de las encuestada expresa:

Debe haber una comprensión en caso de que sea mucho trabajo... A veces no termino a tiempo y me regañan. El trabajo es muy pesado... hasta me ponen a planchar. (encuestada 5)

3.6 Acceso a los derechos laborales

En el artículo 14 del C189 expresamente señala que el trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.

El código de trabajo de Panamá otorga protección y derechos a los trabajadores domésticos, reconociendo su labor y asegurando que puedan gozar de condiciones laborales justas. Si bien hay algunas diferencias respecto a los trabajadores en otros sectores, se resalta la importancia de respetar sus derechos

fundamentales, tales como el salario justo, la jornada laboral razonable, el descanso y las prestaciones sociales.

De las 16 TDIR encuestadas que declararon recibir las siguientes remuneraciones, establecidas por la ley: ocho (8) TDIR reciben el décimo tercer mes, nueve (9) TDIR reciben pagos de vacaciones, solo una (1) TDIR cotiza seguridad social, cinco (5) TDIR reciben bonificaciones para navidad y cinco (5) TDIR declararon no recibir ninguno de los anteriores. tal como se muestra en la tabla 6.

Solo la mitad recibe el pago del décimo tercer mes y un número similar percibe remuneraciones por vacaciones, lo que indica un cumplimiento parcial de las prestaciones laborales mínimas. Más alarmante resulta que solo una trabajadora cotiza a la seguridad social, evidenciando una grave falta de protección social para la mayoría.

Tabla 6

Remuneración que reciben las TDIR

Pagos que recibe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
XIII mes																
Vacaciones																
Seguridad social																
Bonificaciones																
No recibe ninguno																

En relación con los derechos laborales que tienen acceso las TDIR se detallan en la tabla 7: las dieciséis (16) reciben alimentación, seis (6) de ellas tienen horas de descanso durante su jornada laboral diaria, nueve (9) se les otorga

permisos para citas médicas y/o enfermedad y cuatro (4) dijeron que se les da permiso para cumplir con responsabilidades familiares

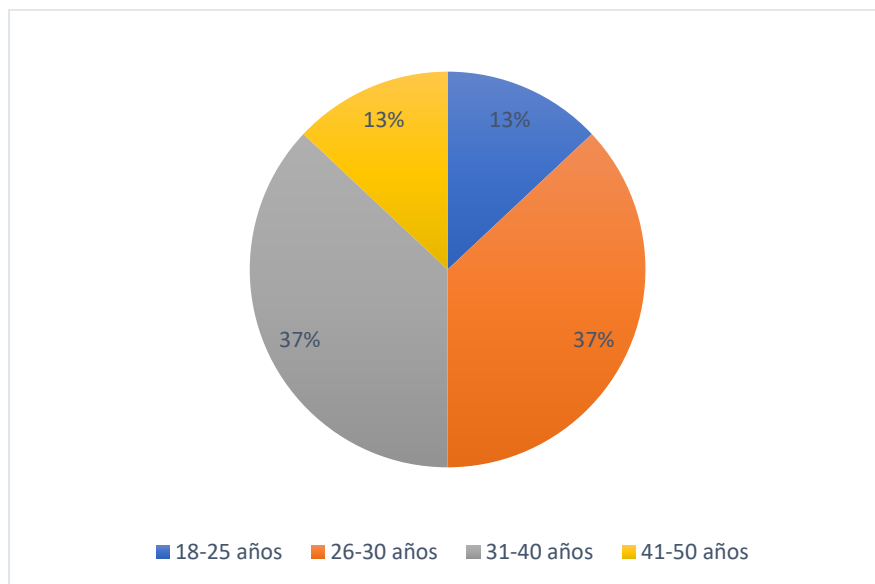
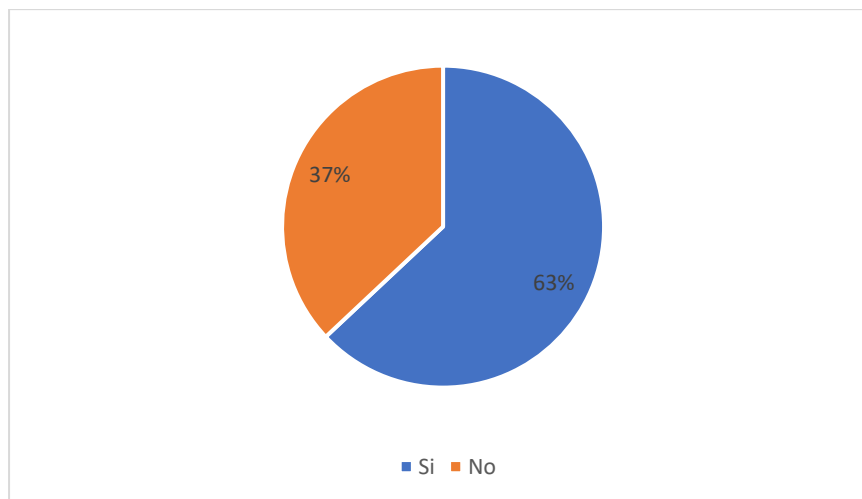
Tabla 7

Derechos laborales recibidos por las TDIR

Derechos laborales	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Alimentación																
Horas de descanso																
Permisos por enfermedad																
Permisos por responsabilidades familiares																

4. Perfil Socioeconómico y demográfico de las TDIR

Para caracterizar el grupo de TDIR de la muestra de las encuestadas se tomó en consideración identificar características sociales y demográficas como: edad, nivel educativo, salario, si son madres o no, datos que nos ayudan a entender la estructura y tendencias de este grupo poblacional en estudio, de manera que sirva como punto de referencia para planificación de servicios y políticas sociales.

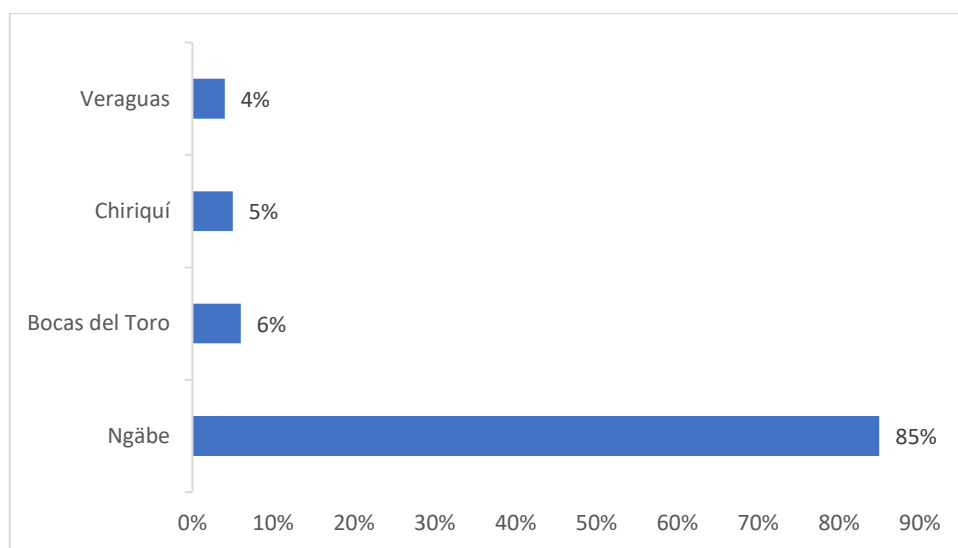
Gráfica 10*Edad de las encuestadas***Gráfica 11***Cantidad de hijos de las entrevistadas*

El 63% las TDIR tienen hijos, de las cuales el 31% tienen cinco (5) hijos, el otro 31% tiene cuatro (4) hijos; 21% de ellas tienen tres (3) hijos, 17% tienen dos hijos.

A continuación, se describe el lugar de nacimiento de la TDIR, de donde migraron. El 85% nacieron en la Comarca Ngäbe, el 6% nacieron en la provincia de Bocas del Toro, 5% en la provincia de Chiriquí y 4% en Veraguas

Gráfica 12

Lugar de nacimiento de las TDIR



En relación con la etnia de las encuestadas, todas las encuestadas son de la etnia Ngäbe

Gráfica 13

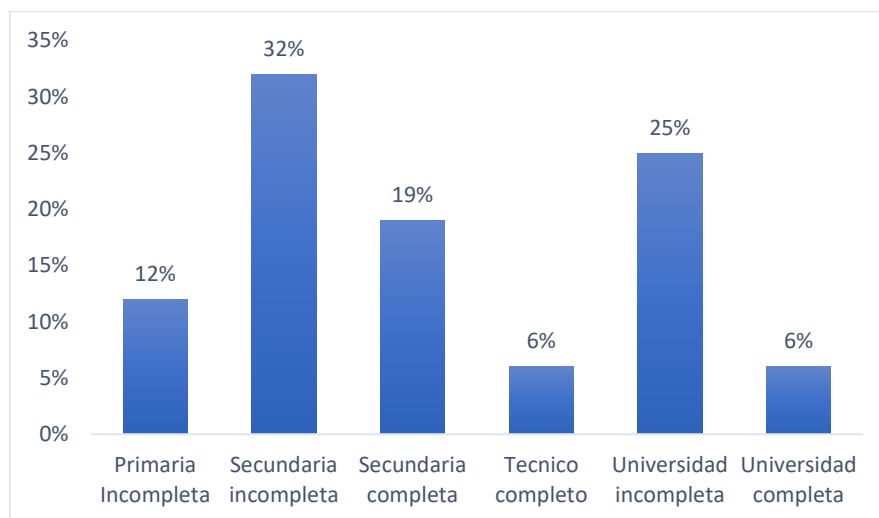
Etnia



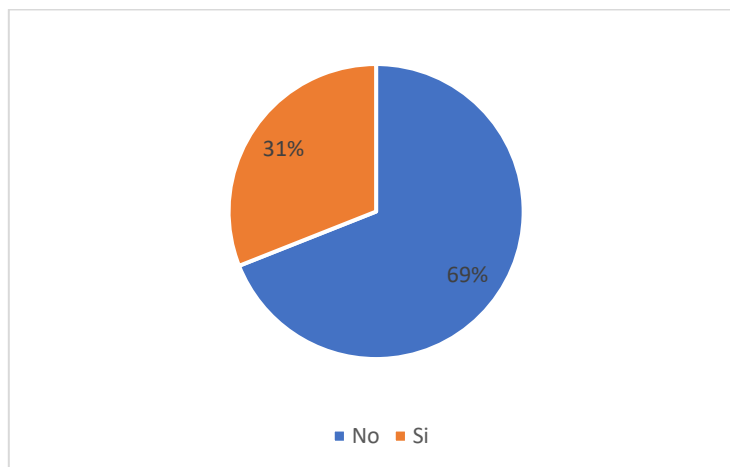
En cuanto al nivel educativo de las TDIR, la mayoría han cursado la secundaria 19% han completado pero un 32% no lo han hecho. Hay que resaltar 6% han cursado estudios técnicos, 25% han cursado estudios universitarios, aunque no han culminado y 6% han culminado la universidad. Hay que añadir que el 12% restante no han completado sus estudios primarios.

Gráfica 14

Nivel educativo



31% de las TDIR están estudiando actualmente, es decir, de las que declaran tener estudios sin terminar, dos (2) de ellas están terminando la universidad, una (1) está terminado la secundaria, una (1) la secundaria y la otra la primaria.

Gráfica 15*Situación actual de estudios***4.1. Organización Sindical**

El Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (SINATHA), actualmente aglutina aproximadamente cuatrocientos (400) trabajadoras y trabajadores domésticos, mayoritariamente de la etnia Ngäbe. de las cuales, un aproximado de cien (100) mujeres trabajan en la ciudad de Panamá, provenientes de las provincias Bocas del Toro, Chiriquí y Veraguas y las demás están distribuida por todo el resto del país.

“Hace más de 23 años nosotras teníamos una asociación de mujeres Ngäbe, nos reunimos porque empezamos a soñar... trabajamos en el trabajo doméstico porque queríamos salir adelante; estudiar y que el trabajo doméstico sirviera de sustento para nuestros hijos” (entrevistada 1)

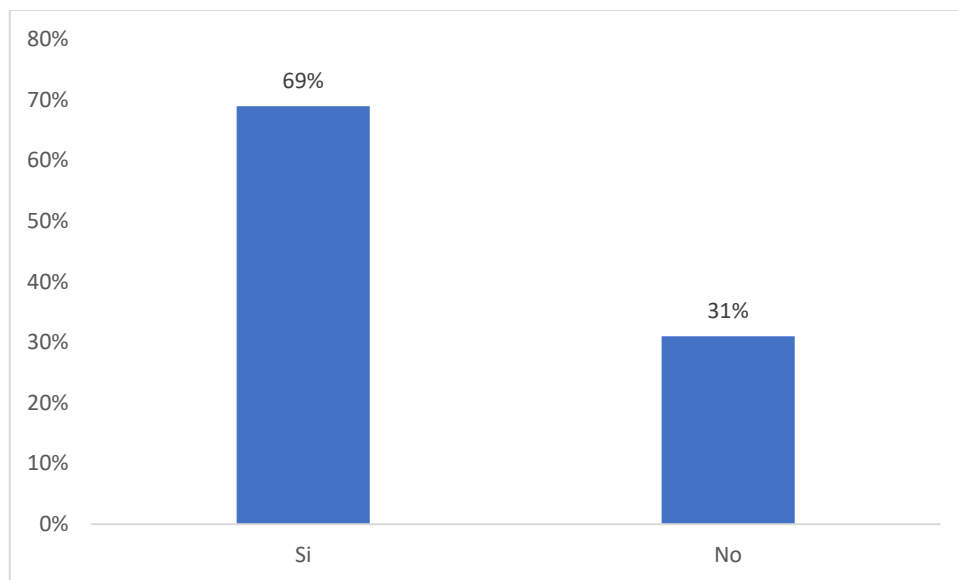
En el año 2018, se formaliza el sindicato bajo el paraguas de la Central General de Trabajadores de Panamá (CGTP) de los cuales reciben capacitaciones y formación en temas de género, derechos laborales, salud reproductiva, entre

otros; ya que, SINATHA no cuenta con capital económico para pagar sus operaciones.

“Esos años eran años difíciles, nadie abogaba por las trabajadoras domésticas, a nosotros nos trataban como los seres más despreciables de una persona, porque no teníamos educación, muy pocas compañeras tenían un nivel académico de sexto año.” (entrevistada 1)

La dificultad para capacitarse, porque piden permisos que a muchas no se los dan y si se los dan, después tiene que pagarlo, se les hace más fácil a las que están en su momento de vacaciones. Pagan la cuota sindical de B/2.00 al mes, la cual sirve para sustentar algunas actividades para la sostenibilidad del sindicato, además; de apoyo social para escuelas, si las compañeras tienen problemas de transporte y alimentación.

“No teníamos conocimiento de las leyes, en aquel momento, tampoco existía un convenio para protegernos (hace referencia al C-189) ... Con el convenio aprendimos algo y a frenar un poco la violencia, porque para mí, aún falta mucho,” (entrevistada 1)

Gráfica 16*TDIR Sindicalizadas*

5. Experiencias en las relaciones de trabajo entre TDIR y empleadores

La sistematización de experiencias, según Jara (2022) es un proceso de reflexión e interpretación crítica sobre la práctica, que busca recuperar y construir aprendizajes significativos, y que, además, orienta hacia donde se quiere llegar.

El objetivo de esta sistematización de experiencias es visibilizar, a partir de las voces de las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas (TDIR), las realidades que enfrentan en sus relaciones laborales, tanto con sus empleadores como con las instituciones del Estado. Para ello, se llevó a cabo un proceso de análisis colectivo en el que se organizaron, reconstruyeron y documentaron los elementos que conforman su realidad y la manera en que han vivido los hechos. Las dimensiones abordadas en esta sistematización fueron:

- Migración e identidad
- Relaciones con los empleadores
- Experiencias de violencia laboral

Tabla 8

Características generales de las TDIR entrevistadas para la sistematización

TDIR	Edad	Etnia	Estado civil	# hijos	Tiempo ejerciendo el TD
entrevistada 1	62	Ngäbe	soltera	4	23 años
entrevistada 2	56	Ngäbe	soltera	0	20 años
entrevistada 3	32	Ngäbe	casada	5	7 años
entrevistada 4	37	Ngäbe	soltera	5	3 años
entrevistada 5	31	Ngäbe	casada	2	5 años
entrevistada 6	42	Guna	unida	4	11 años

5.1. Migración e identidad

Las migraciones de las personas que salen de las comarcas son respuestas de situaciones sociales y económicas que se viven en esos territorios; por inferencia salen a buscar mejores oportunidades.

Mi papá, no quería que yo viviera carencias Y como yo era la mayor de 10 hermanos, me envió donde mis tíos a la ciudad, pensando que yo tendría más oportunidades allá... yo solo tenía 5 años” (entrevistada 2)

Sin embargo, por estereotipos de etnia y género, las mujeres indígenas suelen tomar empleos informales, precarios y que no les permite lograr sus propósitos y que de alguna forma perpetua los círculos de pobreza,

“A nuestro grupo indígena, nos ven como si solo sirviéramos para la limpieza, porque en el trasfondo hay racismo que persiste en la historia” (entrevistada 2)

“Llegué con todas las ganas de estudiar, entré a la universidad, pero tuve que salirme, en el trabajo no me daba el tiempo para estudiar ... solo llegué hasta primer año. No me alcanzaba la plata, ya que tenía que mantener a mi familia que dejé en la comarca. (entrevistada 3)

Las experiencias de las TDIR que salen de sus comunidades a trabajar en las ciudades, en realidad no significa mejoras o cambios en sus vidas, sino más bien, es un traslado de la pobreza y en cierta forma la continuidad de carencias; encontrando en los espacios urbanos, discriminación, desigualdad de género y racismo.

“Yo salí porque necesitaba apoyar a mis papas, trabajaba en casa de familia de día y en la noche en un hotel, me multipliqué, para ganar más platita... yo quería ser maestra, nunca pude.” (entrevistada 3)

En aquella época, yo ni siquiera era TDR, yo era la esclava de esa familia... Llegué con 5 años, yo pensaba que era normal, que iba a saber yo, si solo era una niña, creí que era suficiente que me dieran comida y casa y me mandaran a la escuela, Y a pesar de todo, estudié y a los 10 años me gané una beca... nunca pude ir a estudiar, ellos no lo permitieron... Yo quería ser doctora”. (entrevistada 2)

La formación de nuevas identidades étnicas también es el resultado de este movimiento migratorio, en la convivencia con la urbanidad, de alguna forma permite lo que se le puede denominar una nueva forma de colonización urbana, porque se da una clara y hasta permanente pérdida de identidades.

“Se me olvidó mi idioma, me vine para la ciudad muy chica, se me olvidó” (entrevistada 2)

“Tenía 18 años, cuando llegue a Panamá, no hablaba español, así que no entendía lo que me decía la señora. (entrevistada 6)

En este espacio se comparten la razón por la cual las mujeres indígenas migraron de sus lugares de nacimiento a la ciudad de Panamá, lo hemos contextualizado en las premisas que están en la tabla 9, para compilar las razones de migración.

Tabla 9*Motivos de Migración de las entrevistadas*

Motivos	1	2	3	4	5	6
Estudiar						
Trabajar para mantener a mis hijos						
Ayudar a mi padres y hermanos						
Mejorar la calidad de vida						

5.2. Situaciones de violencia experimentadas en sus sitios de trabajos

Este cuadro pretende recopilar la experiencia según los tipos de violencia que han manifestado experimentar las seis entrevistas durante sus relaciones de trabajo con sus empleadores.

Tabla 10*Voces que relatan la violencia experimentada por las TDIR*

TDIR	Violencia física	Violencia económica	Violencia sexual	Verbal psicológica	Violencia simbólica	Violencia institucional
Entrevistada 1	<i>Me halaban una hebrita de mi cabello, cada</i>	<i>Solo me pagaban 100, ni me alcanzaba para</i>	<i>Las niñas se desaparecen y nunca más las vuelves a ver, eso está</i>	<i>El cuarto que me dieron en realidad era la lavandería,</i>	<i>Yo no sabía, pensaba que era normal que me trataran así, pues ellos eran los patrones.</i>	

	<i>vez que hacía algo mal</i>	<i>nada, nunca pude ir a la escuela</i>	<i>pasando hace años en la comarca. Las traen supuestamente para trabajar y se las llevan, para abusos sexuales.</i>	<i>allí dormía hasta el perro.</i> <i>Me levantaban a gritos todos los días a las 5 de la mañana</i> <i>No dormía y ni comía bien</i>	<i>Vivía encerrada, la Sra. me veía como algo inferior</i> <i>Hoy día sé que es maltrato, que fui violentada</i>	
Entrevistada 2		<i>Ni siquiera me pagaban, porque decían que con la casa y comida era suficiente</i>		<i>No dejaron que yo que fuera a estudiar, cuando me gane la beca porque me dijeron que ni los hijos de ellos tenían ese privilegio, como lo iba a tener yo</i>	<i>Pienso que como soy indígena, me trataban como menos</i>	<i>En la escuela sabían lo que pasaba y nunca hicieron nada para ayudarme</i>
Entrevistada 3		<i>Tenía que trabajar en 2 lugares en la casa de mis patrones en el día y en la noche en el hotel de ellos, porque la plata no me alcanzaba</i>				
Entrevistada 4		<i>Me despidió porque dice que yo no quería trabajar, me quedó debiendo 4 días de trabajo; la llame muchas veces y no me</i>		<i>La señora me gritaba, porque decía que yo no sabía hacer las cosas</i>		

		<i>contestó las llamadas</i>				
Entrevistada 5		<i>Conocí a una compañera que se calló, la votaron y ni le pagaron</i>		<i>Trabajé con una familia que me vigilaban con cámaras por todos lados, pero el problema estaba en que ellos ni siquiera se dirigían a mí, sino que lo hacían por medio de otra persona que trabajaba allí</i>		<i>Yo he llegado a la conciliación con mis patrones, pero es porque yo tengo conocimiento de las leyes, pero muchas compañeras no saben dónde acudir y además les da miedo</i>
Entrevistada 6		<i>Yo pienso que, si me maltrataba, era mucho trabajo y solo me pagaba 90 dólares mensuales y tenía que hacer muchas cosas</i>	<i>El papá de la patrona me quería abusar en varias ocasiones lo sorprendí, asomándose por la ventanita del baño, mientras yo me bañaba.</i> <i>También un día se me metió al cuarto y me tapó la boca para que yo no gritara.</i> <i>Pero la Sra. sabía que el papá hacía eso</i>	<i>Tuve muchos problemas, no dormía extrañaba a mi familia.</i> <i>Tuve como 5 trabajos y en todos era lo mismo, yo creo que nos tratan así por ser Guna</i>	<i>Me decía que no tenía derecha a ver TV y me quitaba de allí</i>	

5.3. Relaciones con los empleadores

Entre los aspectos relevantes en la relación laboral entre las TDIR y sus empleadores se ha destacado elementos relevantes en las entrevistas realizadas como:

Informalidad laboral: todas las entrevistadas han trabajado bajo contratos verbales, en la mayoría de las ocasiones sin acceso a seguridad social, vacaciones o indemnización.

“Tenemos un problema porque cuando las despiden no les dan sus prestaciones no saben sus fechas de entrada, así que no se pueden reclamar sus prestaciones, ante el MITRADEL y aunque se les dice que hay que reclamar prefieren ir con sus maletas de vuelta a la comarca” (entrevistada 1)

Explotación y abuso: Largas jornadas laborales, sin el salario que exige la ley, despeñando muchas tareas domésticas que implican muchas horas de trabajo diario

“Las compañeras no duran muchos en el trabajo porque las ponen a hacer de todo y cuando las compañeras no lo pueden hacer todo, empieza la patrona a gritar y a decir que nos sirven y que las cosas están mal, ya le dan como quince días y las votan del trabajo” (entrevistada 1)

Dependencia económica: ellas aducen que aceptan las condiciones porque no tienen de otra, creyendo que más adelante la situación puede mejorar.

“Muchas veces son acusadas de dañar artefactos en la casa (Tv, lavadoras etc) después de los quieren cobrar y descontarse lo su salario, y cuando voy a ver es mentira... una vez fue a confirmar lo que decía la señora que la compañera había dañado una lavadora y cuando fui a ver, era una lavadora muy vieja que se dañaba a cada rato” (entrevistada 1)

5.4. Organización y sindicalización

En Panamá, existen al menos dos (2) sindicatos oficialmente reconocidos que representan a las trabajadoras y trabajadores domésticos:

Sindicato Nacional de Trabajadoras(es) del Hogar y Afines (SINATHA): obtuvo su personería jurídica el 28 de febrero de 2018, otorgada por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL). Entre sus objetivos está mejorar las condiciones laborales, promover la formación y elevar el nivel cultural de sus afiliadas y afiliados; está vinculado a la Central General Autónoma de Trabajadores de Panamá (CGTP).

“Lamentablemente no tengo nada documentado ni escrito sobre el sindicato, solo un panfletito que tenemos por allí, pero creo que es necesario dejar todo por escrito para que perdure en la historia y otras compañeras se empoderen” (entrevistada 1)

Sindicato Gremial de Trabajadoras y Trabajadores del Servicio Doméstico y Similares (SINGRETRADS): recibió su personería jurídica el 7 de febrero de 2018. Forma parte de Convergencia Sindical. Cuenta con aproximadamente 150 TDR que laboran en las provincias de Veraguas, Coclé y Panamá.

La lucha creciente de las TDR en pro de la organización podría catalogarse como un proceso de resistencia y luchar contra la explotación y la discriminación histórica que enfrentan que ha sido el camino hacia la visibilización.

“Solo podíamos reunirnos los domingos, no lo podíamos hacer otro día, porque trabajamos todos los días y muchas son internas (entrevistada 1)”

6. Políticas Sociales

En Panamá se ha trabajado en acciones institucionales que forman parte de algunas de las políticas y avances para la protección del sector que ejerce el TDR.

- Inclusión en el Código de Trabajo: Se contemplan regulaciones mínimas para sus condiciones laborales, incluyendo el salario, las horas de trabajo, descansos y

vacaciones; sin embargo, en la práctica, estas normas a menudo no se cumplen de manera uniforme, especialmente en el sector informal.

- **Seguridad Social:** En el año 2015, el Gobierno de Panamá implementó medidas para la inclusión de las trabajadoras domésticas en la **Caja de Seguro Social (CSS)**; con la finalidad de garantizar acceso a prestaciones sociales como atención médica, licencias por maternidad y jubilación; sin embargo, uno de los desafíos ha sido que no todas las trabajadoras están inscritas o cotizan regularmente, muchas veces debido a la informalidad del trabajo.

- **Día Nacional de las Trabajadoras Domésticas:** Se establece el 30 de marzo fue establecido como el Día Nacional de las Trabajadoras Domésticas, lo que ayuda a visibilizar su importancia en la sociedad y fomentar el debate sobre sus derechos.

- **Ratificación del Convenio 189 de la OIT:** Se ratificó en el 2015, que promueve el trabajo decente para las trabajadoras domésticas. Este convenio establece que las trabajadoras deben tener los mismos derechos laborales que otros trabajadores, incluyendo la regulación de las horas de trabajo, descansos semanales y vacaciones pagadas.

- **Inspección y Fiscalización:** Aunque existen mecanismos para que el MITRADEL realice inspecciones, la naturaleza del trabajo doméstico en hogares privados complica la implementación efectiva de estas políticas.

6.1. Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social (MITRADEL)

El 15 de enero de 1969, mediante Decreto Gabinete No. 2 se creó el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social como un organismo de administración central para el desarrollo y ejecución de la Política del Gobierno en materia laboral y social, con el objeto de solucionar un vacío en la organización de la administración pública nacional.

La misión de esta institución es preservar la paz laboral, mediante el respeto a los derechos fundamentales y laborales; gestora de políticas públicas de empleo

y trabajo decente; facilitadora de la prevención y solución de conflictos laborales, promoviendo el progreso de los empleadores y el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, con justicia, equidad y armonía, en pro del desarrollo humano, económico, social, cultural, sostenible e incluyente de nuestro país.

Para esta investigación se aplicó un cuestionario con la finalidad de recopilar información sobre atención, servicio y acciones del MITRADEL al servicio de la TDIR

La información presentada son datos proporcionados por la Dirección de Planificación, elaborado por su departamento de estadísticas, en el cual muestran información general sobre los servicios ofrecidos a las TDR entre el año 2024 y 2025.

6.1.1. Departamento de Orientación laboral

Proporciona apoyo a trabajadores y empleadores, ofreciendo información y asesoramiento sobre temas como quejas laborales, reclamaciones individuales y colectivas, y el cálculo de prestaciones y derechos laborales. Para esa finalidad se atendió en el año 2024, 655 TDR y hasta marzo del 2025 ha atendido 475 TDR.

Tabla 11

Orientaciones laborales a domésticos en el MITRADEL, por sexo, según lugar: 2024 - marzo 2025

Año y Lugar	Total	Sexo	
		Hombre	Mujer
TOTAL . . .	1,715	315	1,400
Sede Central	1,406	276	1,130
Direcciones Regionales	309	39	270

2024			
Total . . .	1,020	171	849
Sede Central	802	147	655
Direcciones Regionales	218	24	194
2025 (enero-marzo)			
Total . . .	695	144	551
Sede Central	604	129	475
Direcciones Regionales	91	15	76

Fuente: Depto. de Orientación Laboral/ Direcciones Regionales de Trabajo.

Elaborado por: Departamento de Estadística (fp).

6.1.2. Dirección de Defensoría gratuita para los trabajadores

Representar a los trabajadores a solicitud de estos y de sus Organizaciones, ante las Autoridades Administrativas y Judiciales competentes, interponiendo de forma gratuita todas las acciones o recursos que sean procedentes, para la mejor defensa de sus intereses, descrita en el Código de Trabajo. Entre el 2024 y el 2025 esta instancia ha representado en demandas a 17 TDR, en la ciudad de Panamá, es decir el 62% de los casos a nivel de todo el país.

Tabla 12

Demandas de servicio doméstico en la Dirección de Defensoría gratuita a trabajadores, por sexo, según provincia: julio 2024 - marzo 2025

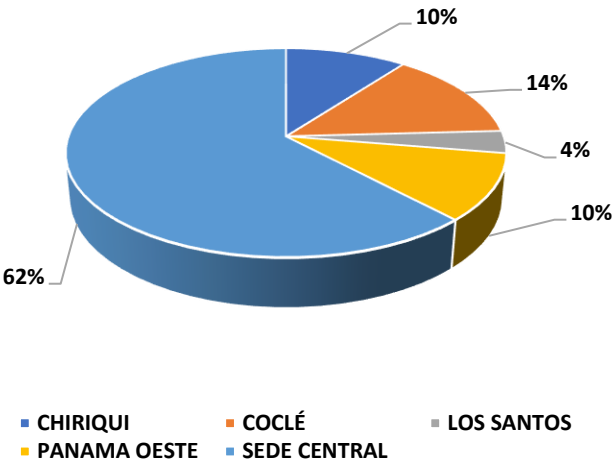
Provincia	Total	Sexo	
		Hombres	Mujeres
Total . . .	29	3	26
Chiriquí	3	0	3
Coclé	4	1	3
Los Santos	1	1	0
Panamá Oeste	3	0	3
Sede central	18	1	17

Fuente: Formato estadístico, Dirección de Defensoría Gratuita.

Elaborado por: Departamento de Estadística (fp).

Gráfica 17

Demandas realizadas por TD: jul 2024- mar 2025



A continuación, se detalla el tipo de consultas que han realizado las TDR, a nivel nacional entre el año 2024-2025, en donde 31 mujeres han sido atendidas por diferentes razones, tal como lo visibiliza la tabla 13

Tabla 13

Consulta de servicio doméstico en la dirección de defensoría gratuita a trabajadores, por sexo, según tipo: septiembre 2024 - marzo 2025

Tipo de consulta	Total	Sexo	
		Hombres	Mujeres
TOTAL . . .	35	4	31

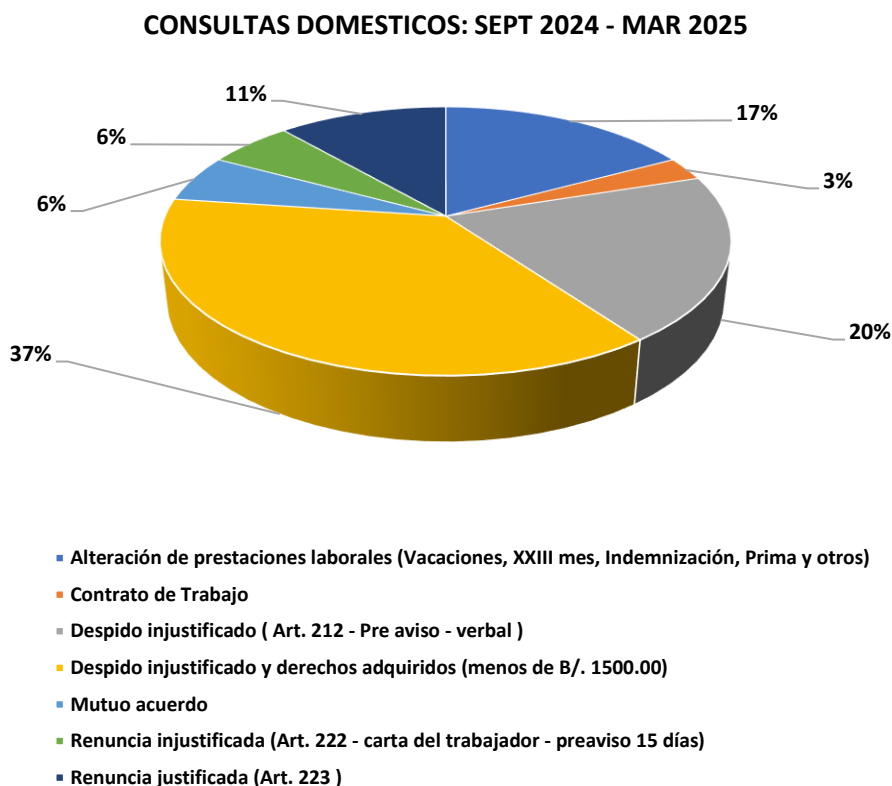
Alteración de prestaciones laborales (Vacaciones, XXIII mes, Indemnización, Prima y otros)	6	2	4
Contrato de Trabajo	1	0	1
Despido injustificado (Art. 212 – Pre- aviso - verbal)	7	1	6
Despido injustificado y derechos adquiridos (menos de B/. 1500.00)	13	0	13
Mutuo acuerdo	2	1	1
Renuncia injustificada (Art. 222 - carta del trabajador - preaviso 15 días)	2	0	2
Renuncia justificada (Art. 223)	4	0	4

Fuente: Formato estadístico, Dirección de Defensoría Gratuita.

Elaborado por: Departamento de Estadística (fp).

Gráfica 18

Consultas realizadas por trabajadoras domésticas: sept 2024 - mar 2025



El 37% de las TD realizan consultas en la Dirección de la defensoría gratuita por despidos injustificados y un 11% lo hacen por Alteración de prestaciones laborales (Vacaciones, XXIII mes, Indemnización, Prima y otros)

6.1.3 Juntas de conciliación y decisión

Son instancias tripartitas que resuelven conflictos laborales en Panamá. Están conformadas por representantes de los trabajadores, los empleadores y el sector gubernamental. Su objetivo es facilitar la resolución de controversias laborales a través de la negociación y el acuerdo.

En la ciudad de Panamá el MITRADEL ha atendido 32 casos, relacionados con conflicto laboral hacia las TDR, sin embargo, hasta la fecha en el 2025 no se ha atendido ninguno.

Tabla 14*Casos atendidos en las juntas de conciliación por provincia*

Provincia	Total	Años	
		2024	2025
Total . . .	85	76	9
Panamá	32	32	0
Panamá Oeste	3	2	1
Coclé	3	2	1
Colon	13	10	3
Chiriquí	25	23	2
Herrera y Los Santos	6	5	1
Bocas del toro	1	1	0
Veraguas	2	1	1

Fuente: Juntas de Conciliación y Decisión.

Elaborado por: Departamento de Estadística (fp).

6.1.4. Inspección laboral

Entre las principales funciones de la dirección de la Inspección General de Trabajo es vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, leyes, Convenios Internacionales y Convenios de la OIT, en materia de seguridad ocupacional y ambiente de trabajo adecuado; previniendo y promoviendo lineamientos y políticas en materia de Inspección Laboral, Marítima y Migratoria, para ejercer autoridad y protegiendo la mano de obra panameña, en todo el territorio nacional.

En el año 2023 la OIT diseñó para el MITRADEL el Manual y la Guía de Inspección de Trabajo con enfoque de Género en Panamá para los inspectores laborales que buscaba ruta para ellos de promover la igualdad entre las mujeres y hombres en el mundo del trabajo, proporcionarles directrices y una orientación técnica y práctica para realizar su labor.

Sin embargo, esta dirección se ve imposibilitada de realizar inspecciones en los sitios de trabajo de las TDR; ya que, son espacios privados de los empleadores y no existe ninguna ley o normativa que los faculte para realizar esta labor.

6.2. Ministerio de la Mujer (MIN Mujer)

Creado mediante la Ley 375 del 8 de marzo de 2023, como la entidad rectora del Estado en todo lo relacionado con las políticas públicas, planes, programas, proyectos y campañas, destinados a la prevención, detección, evaluación y erradicación de cualquier práctica o conducta discriminatoria, violencia y acoso contra las mujeres, en cumplimiento de las obligaciones contraídas por el Estado panameño, así como del desarrollo de políticas públicas, planes, programas, proyectos y acciones, para la igualdad de oportunidades, el empoderamiento de las mujeres, la paridad de género y el ejercicio pleno, efectivo y garantizado de sus derechos humanos, lo que fomenta una cultura de respeto a la dignidad humana.

El Min Mujer, eliminado por el gobierno bajo el mandato del presidente José Raúl Mulino, por medio del el Consejo de Gabinete que aprobó el proyecto de ley 34-25, sustituido por el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) aminorando aún más las oportunidades de las mujeres, que consecuentemente trae un retroceso (de años) en la creación de políticas sociales y de género en Panamá; Según la feminista Mariela Arce es lo más incoherente y violento contra las mujeres a nivel institucional que hemos visto en la administración pública panameña.

6.2.1. Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las mujeres 2024-2034 (PPIOM)

En el Decreto ejecutivo N°2 del 5 de junio de 2024 se crea el PPIOM (2024), es un marco orientador para la próxima década que permite, según el MIDEM, continuar avanzando en la igualdad de oportunidades para las mujeres en Panamá; su contenido propone 15 ejes (dimensiones de intervención y de impacto) que responden también a la normativa nacional, pero sobre todo a las aspiraciones y demandas para asegurar la garantía de disfrute pleno de derechos de la mujer, con autonomía, libre de todo tipo de violencia, en todo el ciclo vital, para todas las mujeres en todas las condiciones y/o contextos.

Las mujeres indígenas están incluidas en esta política en el eje 13: "Mujeres en condiciones de vulnerabilidad", que busca garantizar la igualdad de oportunidades y el pleno ejercicio de sus derechos.

Entre los Objetivos del Eje 13 esta:

- Reconocimiento de la diversidad: Valorar y respetar las identidades culturales, sociales y territoriales de las mujeres en condiciones de vulnerabilidad.
- Acceso equitativo a servicios: Asegurar que estas mujeres tengan acceso igualitario a servicios de salud, educación, justicia, empleo y protección social.
- Participación: Fomentar la participación de estas mujeres en la toma de decisiones y en la formulación de políticas públicas que afecten sus vidas.
- Prevención y atención de la violencia: Implementar medidas específicas para prevenir y atender la violencia basada en género que afecta de manera desproporcionada a estas poblaciones.

- Empoderamiento económico: Desarrollar programas que promuevan la autonomía económica de las mujeres en condiciones de vulnerabilidad, incluyendo acceso a recursos productivos y financieros.

Estrategias de implementación

- Enfoque interseccional: Aplicar un enfoque que reconozca cómo las diferentes formas de discriminación se interrelacionan y afectan a las mujeres en condiciones de vulnerabilidad.
- Articulación interinstitucional: Coordinar acciones entre diferentes entidades gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil para abordar de manera integral las necesidades de estas mujeres.
- Monitoreo y evaluación: Establecer mecanismos para evaluar el impacto de las políticas y programas implementados, asegurando su eficacia y pertinencia.

Este eje se alinea con compromisos internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, reafirmando el compromiso de Panamá con la igualdad de género y los derechos humanos, que buscan garantizar que las mujeres indígenas en Panamá tengan igualdad de oportunidades, acceso a derechos y participación en la vida política, económica y social del país.

6.2.2. Plan de empoderamiento económico de las mujeres indígenas de Panamá 2025 (PEMID 2025)

El Ministerio de la Mujer de Panamá implementa el Plan de Empoderamiento de las Mujeres Indígenas de Panamá (PEMIP 2025) para promover su autonomía y derechos económicos. Este plan busca la inclusión plena de las mujeres indígenas, garantizando sus derechos y oportunidades en igualdad, con un enfoque en su protagonismo y autodeterminación

En Panamá, "PEMID 2025" se refiere al Plan de Empoderamiento Económico de las Mujeres Indígenas de Panamá (PEMIP), un plan integral que busca mejorar la inclusión y los derechos socioeconómicos de las mujeres indígenas. Este plan tiene un horizonte temporal que abarca hasta 2025.

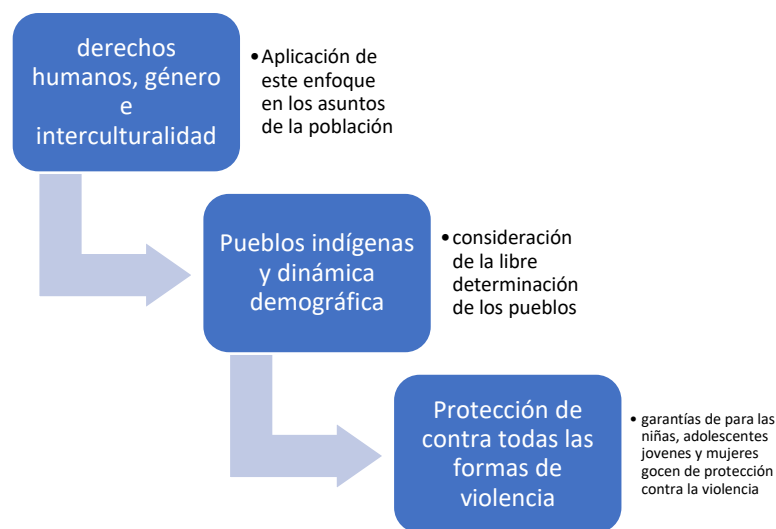
El objetivo principal del PEMIP 2025 es:

- Implementar un plan que contribuya a la autonomía, inclusión plena y ejercicio efectivo de los derechos económicos de las mujeres indígenas.
- Este plan busca hacerlo sin discriminación y partiendo de la autonomía y autodeterminación de las mujeres indígenas.

El PEMIP 2025 no es un programa de inversión, sino una política que busca articular y mejorar las políticas, programas e iniciativas que ya existen para el empoderamiento económico de las mujeres indígenas en Panamá.

Figura 5

Medidas prioritarias directas de aplicación del PEMIP-2025



6.2.3. Programas para las mujeres

El Ministerio de la Mujer implementa los siguientes programas para que las Mujeres Panameñas puedan tener una Autonomía Física plena.

- Servicios de Atención y Orientación en los Centros Integrales para la Mujer Víctima de Violencia de Género (CINAMU)
- Noviazgos Asertivos.
- Comunidades Unidas Contra la Violencia Doméstica.
- Prevención de Violencia Hacia la Mujer.
- Servicios de Atención de Albergues y /o Centro de Acogida a Nivel Nacional para Mujeres. “Casas Seguras”.
- Construcción de las Nuevas Masculinidades
- Sello de Igualdad de Género en el Sector Público.
- Acceso Universal a la Energía en Panamá Coordinado por la Oficina de Electrificación Rural AECID y BID.
- Cuidadora de la Semilla: Mujeres por la Seguridad Alimentaria.
- Panadería en la Colmena.
- Servicios de Autonomía Económica (SAE).
- Mujer Cambia Tu Vida.
- Incorporación de la Perspectiva de Género en el Presupuesto del Estado.
- Integración de la Mujer en el Ámbito Musical.
- Agenda Mujer Rural.
- Guías agroturísticas

6.2.4. Informe Clara González

El VIII Informe Nacional Clara González, que documenta la situación de la mujer en el periodo 2017–2019, visualiza la condición de las mujeres en Panamá, considerando avances, logros, retos y desafíos y cuyos resultados orientan la aplicación de políticas públicas para fomentar la equidad de género.

El informe examina diversos aspectos que afectan a las mujeres en Panamá, incluyendo:

- Participación política y liderazgo: Analiza la representación de las mujeres en cargos de elección popular y en espacios de toma de decisiones.
- Autonomía económica: Evalúa el acceso de las mujeres al empleo, recursos productivos y financieros.
- Violencia basada en género: Revisa las estadísticas y medidas adoptadas para prevenir y atender la violencia contra las mujeres.
- Salud y educación: Examina el acceso y calidad de los servicios de salud y educación para las mujeres.
- Grupos en situación de vulnerabilidad: Presta especial atención a las mujeres indígenas, afrodescendientes, rurales, con discapacidad, entre otras, reconociendo las múltiples formas de discriminación que enfrentan.

El informe también destaca la importancia de aplicar un enfoque interseccional e intercultural en las políticas públicas, reconociendo la diversidad de las mujeres panameñas y las distintas realidades que enfrentan; ofrece un análisis detallado sobre la situación de las mujeres indígenas en el país, destacando múltiples desafíos estructurales que enfrentan en áreas como educación, salud, participación política y condiciones socioeconómicas. A continuación, se resumen los principales aspectos:

Educación: los bajos niveles de educación superior la proporción de mujeres indígenas con títulos universitarios es significativamente baja:

- Comarca Guna Yala: 4.5%
- Comarca Emberá-Wounaan: 4.2%
- Comarca Ngäbe-Buglé

Alfabetización: La tasa de alfabetización entre mujeres indígenas es del 75.36%, en comparación con el 98.53% de las mujeres no indígenas, evidenciando una brecha significativa.

Condiciones económicas y empleo

- Empleo informal: El 93.7% de las mujeres indígenas trabajan en el sector informal, en contraste con el 36.8% de las mujeres a nivel nacional.
- Contratos laborales: Solo el 6% de las mujeres indígenas obtienen ingresos laborales mediante contratos en el sector público o privado, frente al 67% de las mujeres no indígenas.

Participación política y liderazgo

- Baja representación: Las mujeres indígenas tienen una participación limitada en espacios de toma de decisiones dentro de sus comunidades y a nivel nacional.
- Desigualdad estructural: A pesar de su preparación y capacidades, muchas veces no se les brinda la oportunidad de participar activamente en la política o en la formulación de políticas públicas.

Violencia y acceso a la justicia

- Violencia de género: En 2020, se registraron más de 112 denuncias de abusos sexuales y violencia doméstica en la comarca Ngäbe-Buglé, 11 casos en la comarca Emberá y un caso en la comarca Guna Yala.

Iniciativas para el empoderamiento

- Programa Cohesión Social: Este programa del Ministerio de Desarrollo Social, en coordinación con la FAO y el Banco Mundial, ha capacitado a más de 3,000 mujeres indígenas en técnicas agrícolas y gestión de recursos, promoviendo su empoderamiento económico y autonomía.

6.3. Defensoría del Pueblo

Es la institución de derechos humanos autónoma e independiente, líder en la promoción, protección y defensa de los derechos humanos en la República de Panamá.

Al realizar la consulta a la defensoría no se dio repuestas sobre atención o acciones sobre la promoción y protección de los derechos de las mujeres indígenas, no existe acciones que atiendan a las trabajadoras domésticas en general, ni en las TDIR

6.4 Caja de seguro social (CSS)

En Panamá, aproximadamente 13,500 trabajadoras domésticas están afiliadas a la Caja de Seguro Social (CSS), representando solo el 15% del total de la fuerza laboral doméstica. El 85% restante no está cotizando a la CSS. NO existe estadística desagregada que puedan evidenciar cuantas de estas son TDIR.

La afiliación a la CSS es un derecho de la trabajadora doméstica y una obligación del empleador, en donde el empleador debe realizar aportes al seguro social.

Según información de la página web de la CSS los aportes al sistema de seguridad social para las trabajadoras domésticas se distribuyen en empleador 11.7% del salario y la trabajadora 9% del salario. Estos porcentajes se aplican sobre el salario acordado, con montos mínimos establecidos según la legislación laboral vigente.

La socióloga panameña Juana Camargo (en una entrevista realizada para esta investigación) opina sobre la situación de las trabajadoras domésticas (TD) en relación con la seguridad social, señalando que sus salarios son generalmente muy bajos. Al analizar la nueva Ley 462, que reforma la CSS, advierte que muchas de estas trabajadoras probablemente no cuentan con los ingresos suficientes para contribuir adecuadamente a las cuentas individualizadas que establece el nuevo sistema de seguridad social. Esto implica que, en caso de llegar a la jubilación,

recibirán pensiones mínimas e insuficientes, y en muchos casos, si no cotizan lo necesario, solo accederán a la pensión básica de 144.00 dólares.

Según Camargo, esta reforma eleva las probabilidades de exclusión, ya que, si anteriormente las trabajadoras domésticas no cotizaban, con este nuevo sistema lo harán aún menos. Persiste así una histórica marginación del sector en cuanto a su acceso a la seguridad social, lo que empeora significativamente su calidad de vida. Como señala la socióloga, la ecuación es simple: salarios bajos equivalen a jubilaciones bajas o inexistentes. Si no se logran cubrir los montos requeridos por las cuotas, las trabajadoras quedarán sin pensión, sin atención médica y sin otros beneficios esenciales.

Además, debe considerarse una perspectiva integral: estas trabajadoras no solo sostienen sus propios hogares, sino que muchas veces son el principal soporte económico de sus familias. Por tanto, su exclusión del sistema de protección social tiene implicaciones graves en términos de desigualdad y pobreza estructural.

6.5. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) -Sistema de Indicadores y Estadística de Género (SIEGPA)

Es una Red de entidades públicas y civiles productoras y usuarias de información estadística para la incorporación del enfoque de género en las estadísticas nacionales que tiene como finalidad contribuir al desarrollo y mejoramiento de la estadística nacional desde el enfoque de género, a fin de facilitar la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas con perspectiva de género.

En la actualidad la Red de entidades públicas y civiles productoras y usuarias de información estadística para la incorporación del enfoque de género en la estadística nacional, está conformada por diferentes instancias, que pertenecen a los tres órganos del Estado, entidades descentralizadas; empresas públicas;

intermediarias financieras; organizamos e instituciones independientes y organismos civiles.

Aunque el SIEGPA no ofrece información específica sobre las trabajadoras domésticas, diversos estudios y fuentes complementarias han documentado la situación de este sector en Panamá; determina la que las condiciones laborales de las mujeres constituyen aproximadamente el 88% de las personas dedicadas al trabajo doméstico remunerado en Panamá. Este sector se caracteriza por una alta informalidad, con alrededor del 77% de las trabajadoras sin acceso a seguridad social ni derechos laborales pleno Brecha salarial y discriminación: Las trabajadoras domésticas suelen recibir ingresos iguales o inferiores al 50% del promedio de las personas ocupadas en el país.

CAPÍTULO V

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5. Conclusiones

Se examinó la violencia laboral contra las TDIR en la ciudad de Panamá 2024-2025, identificando las formas de violencia, la descripción de sus condiciones laborales, caracterizado el perfil sociodemográfico de la población de estudio, además de contar sus experiencias mediante una sistematización que incluyó aspectos relacionados con la migración e identidad, violencia experimentada, relaciones con sus empleadores, sus formas de organización que constituyen formas de resistencia.

La investigación evidencia que las TDIR, mayoritariamente de la etnia Ngäbe, enfrentan múltiples formas de violencia, entre las que destacan la violencia verbal, física y económica. No obstante, el análisis desde marcos teóricos como los de Foucault, Hochschild, Bourdieu, Dalla Costa y Vogel permitió identificar violencias más profundas y estructurales, como la simbólica e institucional, que no siempre son reconocidas por las propias trabajadoras debido a la normalización de estas dinámicas dentro del sistema capitalista, patriarcal y colonial.

Se constató que un alto porcentaje de TDIR no perciben el salario mínimo ni reciben las prestaciones laborales que estipula la ley, lo que constituye una forma evidente de precarización y violencia económica. Esta realidad no solo vulnera derechos laborales fundamentales, sino que también reproduce la histórica desvalorización del trabajo doméstico, especialmente cuando es realizado por mujeres indígenas.

El papel de las empleadoras ("patronas") revela cómo el poder y la violencia pueden reproducirse también entre mujeres, cuando unas ocupan una posición privilegiada dentro de las estructuras de dominación patriarcal y de clase. Aunque

comparten el género con las TDIR, su rol dentro del hogar como administradoras del trabajo doméstico las posiciona como reproductoras de estas violencias.

El fenómeno migratorio de las TDIR hacia la ciudad no puede entenderse como una vía de movilidad social, sino como una consecuencia directa de un modelo de desarrollo desigual, que expulsa a las mujeres indígenas de sus territorios por razones económicas. Este proceso responde a condiciones estructurales que profundizan la exclusión y la desigualdad por género, etnia y territorio.

A pesar de estas condiciones, las TDIR también protagonizan formas de resistencia significativas a través de la organización y la sindicalización, aunque estas se ven limitadas por las jornadas laborales extensas y la falta de tiempo. Para autoras como Julieta Paredes, estas formas de organización representan no solo una lucha laboral, sino un acto político de resistencia descolonizadora.

Finalmente, la investigación expone la ausencia de políticas públicas específicas que atiendan de forma interseccional la realidad de las trabajadoras domésticas indígenas. A pesar de los discursos institucionales en materia de derechos laborales y de género, se evidencia una desconexión entre estos y las verdaderas necesidades de esta población, lo que refuerza la urgencia de generar políticas sociales inclusivas y con enfoque intercultural y de género.

5.1. Formas de violencia laboral identificadas

Las TDIR enfrentan de violencia laboral de diferentes formas: violencia psicológica (desprecio, humillaciones, gritos), violencia económica (salarios por debajo del mínimo legal, pagos atrasados o inexistentes), jornadas extensas sin pago de horas extras, y violencia simbólica sustentada en estereotipos raciales y de clase. En algunos casos, también se evidenció negligencia en las condiciones de vida cuando residen en el hogar de los empleadores.

5.2. Condiciones laborales precarias y sin regulaciones

La mayoría de las trabajadoras carece de contratos formales, acceso a seguridad social, licencias pagadas y condiciones laborales dignas. Predomina la informalidad, lo que las deja expuestas a la arbitrariedad del empleador, sin mecanismos efectivos para denunciar abusos o acceder a protección laboral.

5.3. Perfil sociodemográfico de las trabajadoras

El perfil sociodemográfico identificado muestra que la mayoría de estas mujeres provienen de comarcas o regiones rurales con altos niveles de pobreza. Muchas son migrantes internas, con niveles educativos limitados, y varias de ellas han comenzado a trabajar desde edades tempranas. El idioma, las costumbres y la discriminación étnica afectan su integración y acceso a servicios.

5.4. Experiencias diversas, marcadas por la exclusión y la resiliencia

Las experiencias recopiladas dan información veraz de una constante sensación de inferioridad impuesta por los empleadores, pero también de estrategias de resistencia, grupos de apoyo entre trabajadoras, y una creciente conciencia de sus derechos. Algunas mujeres han empezado a organizarse y buscar asesoría legal y sindical.

5.5. Políticas sociales insuficientes y no focalizadas

Si bien existen normas legales que reconocen ciertos derechos laborales a las trabajadoras domésticas, su implementación es deficiente. La información sobre políticas sociales específicas para trabajadoras indígenas es nula, y no se observa una política integral con enfoque étnico, de género e interseccional que responda a sus realidades.

6. Recomendaciones

Generación de conocimiento

La asignación de presupuesto para investigaciones con indicadores específicos para esta población (Lo que no se mide no se puede transformar)

Diseño de políticas públicas con enfoque interseccional

Es urgente que las instituciones del Estado panameño realicen alianzas interinstitucionales, que resulten en el diseño e implementación de políticas públicas específicas para las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas, que reconozcan la intersección de género, etnia, clase y territorio que atraviesa sus vidas.

Fortalecimiento de los mecanismos de inspección laboral

Se recomienda reforzar la fiscalización del cumplimiento de los derechos laborales en el sector del trabajo doméstico, garantizando que las TDIR reciban el salario mínimo, prestaciones laborales y seguridad social, como lo establece la ley. Sumado a ello implementar mecanismos específicos de inspecciones laborales en los entornos de trabajo de las TD (esto es por tratarse de domicilios de los empleadores).

Campañas de sensibilización y educación

Generar campañas de educación y sensibilización tanto para empleadores como para las propias trabajadoras domésticas sobre los derechos laborales, las formas de violencia simbólica e institucional y la importancia del trabajo doméstico para el sostenimiento económico y social.

Apoyo a la organización y sindicalización de las TDIR

Es fundamental promover y facilitar el acceso de las trabajadoras domésticas indígenas a espacios de organización colectiva como los sindicatos, asegurando horarios flexibles y apoyo institucional que les permita ejercer su derecho a la sindicalización como cualquiera otra trabajadora, tal como lo establecen los convenios de la OIT Convenio N.º 87 sobre la libertad sindical y el Convenio N.º 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Reconocimiento del valor económico del trabajo doméstico:

Cumplimiento de convenios internacionales y las normativas nacionales a fin de avanzar hacia una revalorización del trabajo doméstico en las políticas públicas y sociales, reconociéndolo como una labor productiva esencial para el sostenimiento del sistema económico, y no como una extensión “natural” del rol femenino.

Atención a los factores estructurales de la migración:

Implementar programas de desarrollo en las comarcas y zonas rurales que generen oportunidades reales para las mujeres indígenas, de modo que su migración no sea resultado de la exclusión estructural, sino una opción informada y voluntaria. (que no sea una migración forzada por su falta de oportunidades).

Incorporación de marcos teóricos descolonizadores en el diseño de políticas sociales:

Incorporar perspectivas críticas como las de Foucault, Bourdieu, Vogel, Dalla Costa y Paredes en el diseño de políticas sociales, que incluyan la sensibilización y la formación de servidores públicos, para comprendan y aborden técnicamente los temas de violencia, discriminación que enfrentan las TDIR.

Creación de una hoja de ruta para la atención y denuncia:

Establecer mecanismos de atención accesibles y culturalmente pertinentes para que las TDIR puedan manifestar situaciones de violencia y abuso laboral, sin temor a represalias ni que sean revictimizadas.

Referencias Bibliográficas

AGEM & UNIFEM (2010). La Institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: el trabajo doméstico remunerado: resúmenes de estudios de la región de Centroamérica y República Dominicana. Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica del Sistema de Integración Centroamericana (COMMCA/SICA). – 1ª. ed. – San Salvador del Sistema de la Integración Centroamericana (SG-SICA), 2010.

Álvarez, Blanca Luz, M. A. Nucamendi, E. Bayona, F. M Bermúdez Urbina, M. C. Myers, P. C. Ballarín, I. C. Apreza, C. Chávez Argüelles, H. Cruz Cruz, N.Cubillos Álvarez, H. Gómez Lara †, D. J. Hernández Gómez, R. F. Lara, C. L. Pérez, D. K. Ramírez López, S. M. Martínez Cruz, A. Nazar Beutelspacher, V. Newdick, M. O. Bustamante, L. A. Sánchez Trujillo, K. L. Somosa Ibarra y Emma Zapata Martelo. Reproducción social de la marginalidad: exclusión y participación de las indígenas y campesinas de Chiapas. Universidad De Ciencias y Artes de Chiapas -UNICACH (2015).

Asamblea Nacional de Panamá. (1972). Constitución Política de la (1972). Constitución Política de la República de Panamá Disponible en: <https://www.asamblea.gob.pa/>. Reformada por los actos constitucionales de 1978, 1983, 1993, 1994 y 2004. Disponible en: <https://www.asamblea.gob.pa/>

Batthyány Karina & Arata, Nicolás (2023). Hablemos de desigualdad (sin acostúmbrenos a ella). - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO; Siglo XXI, 2023.

Batthyány Karina (2024). Transcripción de la columna de en InfoCLACSO – 15 de mayo de 2024. recuperado: <https://www.clacso.org/panama-sigue-siendo-un-pais-marcado-por-la-desigualdad/>

Bourdieu, Pierre (2000). La violencia simbólica: las mujeres en la economía de los bienes simbólicos.

Caja de Seguro Social Inscripción de Empleadores de Trabajadores Domésticos.
Recuperado: <https://w3.css.gob.pa/inscripcion-de-empleadores-de-trabajadores-domesticos>

CEPAL (2010). Consenso de Brasilia. XI Conferencia regional sobre la mujer América Latina y el Caribe. CEPAL Boletín informativo https://www.cepal.org/notas/66/documentos/ConsensoBrasilia_ESP.pdf

CEPAL, ONU MUJERES (2020). Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer 60 de América Latina y el Caribe 23 al 25 de febrero <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/859eed5e-7e1b-4e29-be4d-bbc7edf820be/content>

CIPPEC (2023). Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento. recuperado <https://www.cippec.org/> .

CONAPRED (2008). El trato social hacia las mujeres indígenas que ejercen trabajo doméstico en zonas urbanas. Dante Núm. 14, Col Anzures. Del. Miguel Hidalgo. CP 11590, México, D.F. diciembre de 2008

COMMCA - SICA (2009). Consejo de ministras de la mujer de Centro América del Sistema de Integración Centroamericana. www.sica.int/commca/

Dalla Costa, M., & James, S. (2008). *El poder de la* (2008). *El poder de la mujer y la subversión de la comunidad* (2.^a ed.) Madrid: Traficantes de Sueños. recuperado <https://traficantes.net/libros/el-poder-de-la-mujer-y-la-subversion-de-la-comunidad>

- Gallardo, H. (1989). *Poder y contrapoder en América Latina*.(1989). *Poder y contrapoder en América Latina*. San José: EDUCA
- Goldsmith, Andrea (2015). “Mujeres indígenas y servicio doméstico en América Latina: Una perspectiva histórica”. *Revista de Investigación Latinoamericana*., Vol. 45 (2) 2015 pp.113-134.
- Grow, Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), FESMINISMOS (2022). La violencia laboral en Panamá en el marco del convenio 190 de la OIT: El desafío de incorporar la problemática en la agenda pública.
- Foucault, Michel (1988). El Sujeto y el Poder. *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 50, No. 3. Universidad Autónoma de México Recuperado de *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 50, No. 3, pp. 3-20
- Fraser, Nancy (2015). *Fortunas del feminismo. Del capitalismo gestionado por el Estado a la crisis neoliberal*, Instituto de Altos Estudios Nacionales del Ecuador/Traficantes de sueños, Madrid, 2015, 279 pp.
- Hochschild, Arlie (2021). *La Doble Jornada: Familias Trabajadoras y a revolución en el hogar*, recuperado <https://www.amazon.es/doble-jornada-familias-trabajadoras-revoluci%C3%B3n/dp/841228173X>
- INEC (2023). Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC). *Censo de Población y Vivienda*. Contraloría General de la República de Panamá. <https://www.inec.gob.pa/mercado-laboral>
- Jara, Oscar (2022) *Orientaciones teórico-prácticas para la sistematización de experiencias*. Centro de Estudios y Publicaciones Alforja, San José, Costa Rica. Coordinador del Programa Latinoamericano de Apoyo a la Sistematización de Experiencias del CEAAL (Consejo de Educación de Adultos de América Latina) oscar.jara@alforja.or.cr www.alforja.or.cr/sistem

Lóyzaga de la Cueva, Octavio Fabian & Curiel Sandoval, Verónica Alejandra
(2014) El trabajo doméstico. Análisis crítico. Revista Alegatos, núm. 87,
México, mayo/agosto 2014

Ministerio de Economía y Finanzas MEF. (2024) Recuperado:
<https://www.mef.gob.pa/2024/09/panama-lidera-economia-de-la-region-y-proyecta-crecimiento-sostenido/>

Ministerio de la Mujer. MINDEM (2025) recuperado: <https://mujer.gob.pa/gestion-y-servicios/programas-y-proyectos/#1636897245201-6d8a20a6-d1cc>

MITRADEL (2020). Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Sondeo Aleatorio relativo a las actividades del trabajo doméstico. Panamá.

MITRADEL & OIM (2024) Guía para trabajadora doméstica y trabajador doméstico en Panamá

MITRADEL (2024) Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Recuperado:
<https://www.mitradel.gob.pa/>

National Domestic Worked Alliance NDWA (2021) . recuperado:
<https://www.domesticworkers.org/about-ndwa/>

OEA (2013), Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) Comisión Nacional de los Derechos Humanos Periférico Sur 3469, Col. San Jerónimo Lídice, Delegación Magdalena Contreras, C. P. 10200, México, D. F.

OEA. (2022) Organización de Estados Americanos -Comisión Interamericana de Mujeres OEA- CIM. Derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar de las Américas: avances y brechas persistentes. Recuperado de <https://www.oas.org/es/cim/trabajo-domestico/index.html>

OIT (2010). Nota de información 4: Estimaciones a nivel mundial y regional. Ginebra, Suiza.

OIT (2014). Oficina Regional para América Latina y el Caribe Convenio Núm. 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes. Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. Lima: OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2014

OIT (2021). El trabajo doméstico remunerado en América Latina y El Caribe: a diez años del Convenio 189. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2021.

OIT (2024). ¿Quiénes son los trabajadores domésticos? Boletín recuperado:

<https://www.ilo.org/es/temas/trabajadores-domesticos/quienes-son-los-trabajadores-domesticos#:~:text=Los%20trabajadores%20dom%C3%A9sticos%20son%20aquellos,un%20hogar%20o%20hogares%20privados>

Oliveira Do Prado, Clement Rafael (2012). El Convenio 189 de la OIT sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos: antecedentes y efectos respecto de las trabajadoras domésticas migrantes.

ONU. (2021). Noticias ONU: Mirada global, Historias humanas.

ONU Mujeres- MIDEM (2024). Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 2024-2034 (PPIOM). Panamá, Rep. de Panamá, mayo 2024

OPS /SINGRETRADS, C. S. (2021). El Trabajo Doméstico en Panamá frente a la crisis provocada por la pandemia de la COVID 19. Panamá. UNIFEM. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (2010). El trabajo doméstico en Panamá.

Orsini, Maité. (2019). Labor Parlamentaria. Chile. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. recuperado de [Maite Orsini- Parlamentaria Chilena.pdf](#)

Paredes, J (2010) Hilando fino desde el feminismo comunitario. La Paz Bolivia: Mujeres creando comunidad. Recuperado: <https://lajugarretaeditoras.org/>

Osorio Pérez, Viviana (2019). Historias tras las cortinas: El trabajo doméstico en Colombia: Entre transacciones, incertidumbres y resistencia. Escuela Nacional Sindica y Universidad de Cartagena. Medellín, 2019.

Programa de las Naciones Unidas PNUD (2016). Diagnóstico: Situación de las mujeres indígenas de Panamá. PNUD 2016.

Rodríguez, Eugenia & Herrera, Francisco Alberto (2014). “Trabajar En Casa De Familia”. Mujeres Indígenas Migrantes En El Empleo Doméstico En Panamá. Universidad de Panamá.

Rodríguez, Eugenia (2020). No sirve migrar”: movilidades de género en las experiencias migratorias de las mujeres indígenas en Panamá. Instituto de Estudios Nacionales Cuadernos Nacionales. Universidad de Panamá ISSN 1810-5491 N*26, enero-junio, 2020. pp 1-27.

Vogel, Lise (1983) El marxismo y la opresión de la mujer: hacia una teoría unitaria (en su inglés original: Marxism and the Oppression of Women: Toward a Unitary Theory) . Nuevo Brunswick, NJ: Rutgers University Press.

ANEXOS

I. CERTIFICACIÓN DE REVISIÓN DE ESPAÑOL

Panamá, 20 de octubre de 2025.

A quien corresponda:

E. S. M.

En mi condición de Especialista de Español, **CERTIFICO** que el trabajo de graduación: **VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS INDÍGENAS REMUNERADAS EN LA CIUDAD DE PANAMÁ 2024-2025** elaborado por: **ANA ELIZABETH LEMOS FULWOOD** con cédula de identidad personal **8-490-295**; reúne las condiciones óptimas de redacción, ortografía y estilo.

Atentamente,

Aralis Y. Barrios Bravo

Cédula 8-711-2008

Firma del profesor (a) de Español

Aralis Y. Barrios B.
8-711-2008

REPÚBLICA DE PANAMÁ
TRIBUNAL ELECTORAL

Aralis Yamileth
Barrios Bravo

NOMBRE USUAL:
FECHA DE NACIMIENTO: 01-OCT-1977
LUGAR DE NACIMIENTO: PANAMÁ, PANAMÁ
SEXO: F
EXPEDIDA: 20-SEP-2017

TIPO DE SANGRE:
EXPIRA: 20-SEP-2027

8-711-2008

Aralis Y Barrios B



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

LA FACULTAD DE Ciencias de la Educación

EN VIRTUD DE LA POTESTAD QUE LE CONFIEREN LA LEY Y EL ESTATUTO UNIVERSITARIO,
HACE CONSTAR QUE

Aracelis Yamilet Barríos Bravo

HA TERMINADO LOS ESTUDIOS Y CUMPLIDO CON LOS REQUISITOS
QUE LE HACEN ACREEDOR AL TÍTULO DE

**Profesora de Educación Especial
con Especialización en Español**

Y EN CONSECUENCIA, SE LE CONCEDE TAL GRADO CON TODOS LOS DERECHOS,
HONORES Y PRIVILEGIOS RESPECTIVOS, EN TESTIMONIO DE LO CUAL SE LE EXPIDE
ESTE DIPLOMA EN LA CIUDAD DE PANAMÁ, A LOS *once*
DÍAS DEL MES DE *agosto* DEL AÑO DOS MIL *quinientos*.

REPÚBLICA DE PANAMÁ

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Dirección Regional de Panamá Centro

Panamá, 14. DE OCTUBRE, 2015.

Nombre del Dueño del Diploma:

ARACELIS YAMILETH BARRÍOS BRAVO

Folio Bajo el No.

1802

46361

Cecilia Leonardo
Oficial de Registro

Diploma 228047
Identificación Personal
8-711-2008

[Firma]
Secretaría General

[Firma]
Decano

[Firma]
Rector

II. CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACIÓN EN ENCUESTA

Título de la investigación

Violencia laboral contra las trabajadoras domésticas remuneradas indígenas en la ciudad de Panamá, 2024-2025

Investigador/a responsable: Ana Lemos

6702-6220

alemos2875@gmail.com

Institución: Universidad de Panamá

Estimadas participantes:

Le invitamos cordialmente a participar en esta encuesta como parte de una investigación académica que tiene como objetivo examinar la violencia laboral de las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas en la ciudad de Panamá.

Su participación es completamente voluntaria, y puede decidir no contestar alguna pregunta o retirarse del estudio en cualquier momento, sin ninguna consecuencia.

La encuesta tomará aproximadamente 5 a 7 minutos.

Toda la información que usted proporcione será tratada de manera confidencial y anónima. Los datos serán utilizados exclusivamente con fines académicos y no se registrará su nombre ni ninguna información que permita identificarla.

Al firmar este documento o al responder esta encuesta, usted declara que:

- Ha leído y comprendido la información proporcionada.
- Ha tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas adecuadamente.
- Acepta participar libremente en esta encuesta.

Firma de la participante (Opcional)

Fecha:

III. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

- Encuesta a TDIR

Encuesta Trabajadoras domesticas

Preguntas Respuestas 16 Configuración

Este formulario no admite respuestas. Gestionar

Sección 1 de 6

Encuesta para trabajadoras domésticas remuneradas indígenas

B I U  

Esta encuesta está diseñada para recopilar información para la Investigación: **Violencia laboral hacia las trabajadoras domésticas remuneradas indígenas en la ciudad de Panamá, 2024-2025**; que constituye un trabajo de tesis de la Maestría de Sociología con énfasis en Políticas Sociales de la Universidad de Panamá

La identidad y datos de las informantes será manejada con estricta confidencialidad.

Gracias por su valioso aporte.

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

- Guía para Sistematizar Experiencias

Esta guía busca facilitar la sistematización de experiencias de mujeres indígenas que trabajan como trabajadoras domésticas remuneradas, con un elemento participativo, con enfoque de género, intercultural y de derechos. Dicha información será utilizada para la Investigación: **Violencia laboral hacia las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas en la ciudad de Panamá, 2024-2025; que constituye un trabajo de tesis de la Maestría de Sociología con énfasis en Políticas Sociales de la Universidad de Panamá**

La identidad y datos de la informante será manejada con estricta confidencialidad.

Gracias por su valioso aporte.

1. Objetivo de la Sistematización

Reflexionar sobre cómo viven, enfrentan y transforman las relaciones laborales las trabajadoras domésticas indígenas, incluyendo condiciones laborales, trato con empleadores, discriminación, organización y valoración cultural.

2. Dimensiones tratadas

- Identidad y migración
- Condiciones de trabajo
- Relación con empleadores/as
- Organización y redes de apoyo

4. Preguntas Orientadoras

Edad:

Estado Civil:

Hijos:

Tiempo trabajando como TDR

- ¿Cómo fue tu primer trabajo como trabajadora doméstica?
- ¿Cómo te trataban? ¿Qué hacías si no te sentías bien?
- ¿Qué sentías al hablar tu idioma o usar tu ropa tradicional?
- ¿Qué injusticias viviste y cómo reaccionaste?
- ¿Qué cambió con el tiempo? ¿Qué aprendiste?
- ¿Qué consejos darías a otras compañeras?

5. Análisis

- Elementos comunes en las relaciones laborales
- Aprendizajes individuales y colectivos

6. Producto Final

- Relato

- Cuestionarios para Instituciones

Recopilación de información o datos en MITRADEL

Orientación Laboral / Inspección Laboral / Dirección de Género/IPEL

1. Estadísticas de trabajadores domésticos a nivel nacional: si los tienen desagregados por sexo, área geográfica, nacionales o extranjeros.
2. Contratos escritos o verbales
3. Denuncias recibidas
4. Inspecciones a causa de denuncias de violencia
5. Acciones institucionales... políticas laborales para Trabajadoras domésticas
6. Indagar si el IPEL ha implementado algunas acciones de prevención con respecto a la violencia laboral.

Recopilación de información o datos en MIN MUJER y Defensoría del Pueblo

1. Información de casos y/ o denuncias de violencia de trabajadoras domésticas

Creo que es importante investigar si existe alguna iniciativa legislativa para atender el tema de la violencia laboral.

IV. Noticias de violencia contra trabajadoras domésticas indígenas



A una joven de la comarca la contrataron para trabajar durante 15 días en la Ciudad de Panamá, pero al finalizar esos días no le pagaron y simplemente la abandonaron en la estación de buses.

Hasta ahora no se sabe quienes fueron los indolentes que hicieron esto, pero en redes las personas están exigiendo que Mitradel se encargue del caso y haga que le paguen lo correspondiente por su trabajo.

Las autoridades de Mi Bus y Policía Nacional le brindaron apoyo y la trasladaron a una pensión, donde espera obtener ayuda para regresar a



6.044 Me gusta

13 de septiembre



-Eliminación del Ministerio de la mujer



Por José Arcia

22/10/2025 00:00

El Consejo de Gabinete aprobó un proyecto de ley que restituye el Instituto Nacional de la Mujer (Inamu). Feminista cuestiona la decisión

Contenido Relacionado

- » Ejecutivo elimina el Ministerio de la Mujer; restituye el Inamu
- » Ministerio de la Mujer mantendrá atención a víctimas pese a bajo presupuesto y transición institucional
- » Ministerio de la Mujer promete mantener su labor: ¿qué acciones tomarán ante repunte de femicidios?

El Consejo de Gabinete aprobó el proyecto de ley 34-25, que restituye el Instituto Nacional de la Mujer (Inamu), que se encargará de coordinar y ejecutar la política nacional dirigida a la promoción, protección y defensa de los derechos humanos de las mujeres, conforme a sus objetivos, atribuciones y funciones, señala un comunicado de la Presidencia.

El Inamu ya existía antes de la creación del Ministerio de la Mujer en octubre de 2022 por el gobierno de Laurentino Cortizo. Ahora, vuelve el instituto en medio de los atroces asesinatos a dos mujeres hace una semana en el interior del país que desató el enojo de la ciudadanía, incluyendo el arzobispo de Panamá, José Domingo Ulloa, quien condenó la violencia doméstica durante la homilía del pasado domingo.

El Ejecutivo alegó que el proyecto de ley tiene como propósito fortalecer la institucionalidad del Estado para garantizar la igualdad de género y los derechos de las mujeres en Panamá. Para ello, propone una reorganización estratégica mediante la derogación de la Ley 375 de 29 de diciembre de 2023 y



Ese fue un ministerio que nació con nombre propio y se politizó”, señaló Mulino en relación a la eliminación del Ministerio de la Mujer en momentos en que los casos de femicidios repuntan en el país.

El mandatario defendió la decisión de su gobierno de volver a revivir el Instituto de la Mujer con un nuevo modelo de gestión “menos burocrático y más efectiva”. Recordó que esta medida responde a una promesa hecha el 2 de enero, durante su discurso ante el pleno legislativo. “Cumplí con lo que anuncié ese día”, enfatizó.

“Por supuesto que todos exigimos una justicia más eficaz frente a los hechos



341 Me gusta

Hace 17 horas

Anuncios solicitando TD

Se busca empleada doméstica

INTERNA salida quincenal

Se solicita cocina, limpieza y cuidado de 3 niños

Pago: \$550.00

Rango de edad: 25-40 años

Con referencias comprobables de trabajo

Interesadas chatear 6262-7713 💰 📞

EMPLEADA DOMESTICA

06/09/2024

Localización
Brisas del Golf

Fecha de Inicio
INMEDIATA

Experiencia mínima
2-3 Años de Experiencia



500 hectáreas de áreas verdes

ABRIR >

Detalles

toda la limpieza generales de la casa (aspirar y trapear), lavar, doblar la ropa, recoger heces de perro y limpiar patio, cocinar-fregar, lavar baños, etc.

TENER REFERENCIA DE EMPLEOS ANTERIORES

Detalles

Se requiere niñera-doméstica para trabajar en casa de familia. Dormir en el empleo (Interna). Oficios de la casa: cocinar muy bien, lavar, planchar y limpiar. Tiene un día a la semana libre, ser cariñosa y paciente con los niños, cuidadosa con su salud y Aseada. Experiencia comprobable en Panamá. Persona tranquila, tendrá su cuarto privado con baño, tv y wifi. El salario son 350\$ más beneficios de ley. Solo mujeres.

Empleada Domestica (No Interna)



Samcar Company

Panamá

Se busca una empleada domestica para trabajar de 8:30 am a 4:30 pm, de Lunes a Viernes (con media hora libre para almorzar). Tiene que saber cocinar, limpiar,...

Publicado hace 19 días · más...

Trabajadora Domestica/ Nana Para Perro



Marbella

Panamá

****SE NECESITA****: Trabajadora doméstica para viajar. Trabajos domésticos de casa en general, limpieza y aseo. Indispensable le gusten los animales. En casa hay...

Publicado hace más de 30 días · más...

Interna de Planta para Cuidar Adulto Mayor

VacantesPanama.com

Fecha de publicación: 28 de Julio de 2024

✓ **Descripción:** Se busca interna de planta para cuidar adulto mayor en casa de familia.
Horario: Lunes a domingos, con 1 día libre a la semana, rotativo.

✓ **Requisitos:**

1. Mujer de 25 años en adelante, panameña o extranjera
2. 6 meses de experiencia o más cuidando adultos mayores con Alzheimer.
3. Deben gustarle convivir con los animales (ya que existen animales en casa)
4. Disponibilidad para quedarse a dormir en el empleo en el horario solicitado.
5. Residir en la ciudad de Panamá, preferiblemente en el área este.

✓ **Beneficios:** Se le incluye cuarto, alimento, y bonos estipulados en el contrato.
Salario de \$340 mensuales (durante los primeros 3 meses de prueba) sin bonos.
Aumento progresivo después del periodo de prueba según desempeño.

Experiencia mínima: 6 meses años

Provincia: Panamá



Domesticando Pty

Ciudad de Panamá

¡Tu oportunidad está aquí!

Postúlate con Domesticando,
la mejor agencia de empleo de
personal doméstico en Panamá.

✓ **Beneficios:**

- ✓ Salario competitivo
- ✓ Prestaciones de ley
- ✓ Estabilidad laboral

✓ **Requisitos:**

- ✓ Mínimo un año de experiencia verificable en servicio doméstico
- ✓ Buena actitud para laborar
- ✓ Ganas de una estabilidad laboral

DOMESTICANDO
Somos tu asistente en el hogar

¡Buscamos las mejores colaboradoras domésticas en Panamá!

Tiempo completo



Fecha de publicación: 1 de Octubre de 2025

✓ **Descripción:**

Principales funciones:

- Mantener la limpieza general de la vivienda (habitaciones, baños, cocina, etc.)
- Lavar, secar, doblar y planchar la ropa.
- Preparar y servir alimentos, considerando dietas especiales.
- Organizar la despensa y administrar insumos básicos.
- Realizar compras domésticas cuando sea requerido.
- Acompañar y asistir a los adultos mayores en actividades diarias.
- Supervisar la toma de medicamentos (según indicación médica).
- Brindar compañía y apoyo respetuoso en todo momento.
- Reportar situaciones relevantes sobre el bienestar de los adultos mayores.

✓ **Requisitos:**

- Experiencia previa en servicio doméstico y cuidado de adultos mayores.
- Paciente, cariñosa y responsable.
- Referencias comprobables.

✓ **Beneficios:**

- Estabilidad laboral.
- Trato respetuoso y ambiente familiar.
- Beneficios de ley.

🏠 **Provincia:** Panamá
