



Karakol, vol. 6, agosto, 2026

DOI: 10.57819/s1vv-0q58

Violencia laboral contra las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas: experiencias y realidades

*Meri rue nankenkä sribikanti sribi ni jue jenena: ne bāta kukwe
nankenkä metre tā mike gare tārā nete*

*Workplace violence against paid indigenous domestic workers:
experiences and realities*



Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Atribución-No Comercial 4.0 Internacional



Violencia laboral contra las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas: experiencias y realidades

*Meri rue nankenkä sribikanti sribi ni jue jenena: ne bāta kukwe
nankenkä metre tā mike gare tārā nete*

*Workplace violence against paid indigenous domestic workers:
experiences and realities*

Ana Lemos Fulwood

Licenciada en Sociología
Universidad Especializada de las Américas
ana.lemos@udelas.ac.pa
ORCID: 0009-0002-9965-1382

Recepción: 12 de febrero de 2026

Aceptación: 8 de junio del 2026

DOI: 10.57819/s1vv-0q58

Palabras clave

**Género,
etnia,
migración,
trabajadoras
domésticas
remuneradas,
políticas sociales,
violencia laboral.**

Resumen

Se examinó la violencia laboral que enfrentan las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas (TDIR) que laboran en la ciudad de Panamá. Para ello, se identificaron las formas de violencia más frecuentes, se describieron sus condiciones laborales y se analizaron las relaciones con sus empleadores, con el propósito de visibilizar su perfil y sistematizar sus experiencias de trabajo. Mediante un enfoque mixto de alcance descriptivo-explicativo, se encuestó a 16 TDIR y se entrevistó a 6, utilizando un muestreo no probabilístico por conveniencia y por bola de nieve. Los resultados evidencian que las TDIR, en su mayoría pertenecientes al pueblo indígena Ngäbe, migran a la ciudad de Panamá en busca de oportunidades laborales y educativas. Asimismo, enfrentan diversas formas de violencia laboral, entre las que destacan la verbal, física, económica, simbólica, sexual, psicológica e institucional. El estudio también pone de manifiesto la ausencia de políticas sociales que atiendan la interseccionalidad que caracteriza a esta población, lo que evidencia la necesidad de promover acciones inclusivas con enfoque de género e intercultural.

Tārā bātā tika:

**Ni janäre,
ni bā jenen,**

Bā Braikā

Meri ngäbere-kulttuurissa seremonia juontaa juurensa Jenena-kansaan, joka on ulkoin Bian Noin Yeen, sekä eräisiin perinteisiin, joita on säilynyt vielä nykyään. Meri tarkoittaa, että jotain siirtyy ajan myötä, ja siksi usein ollaan yhteydessä menneisyyteen ja muistellaan, mikä liittyy Panama-jutatteihin. Meri

*nken kä meda
biti,
meri sribire
ngwean bätä,
blitare jakuati
kräke, kukwe blo
nankenkä sribi
kanti.*

on myös tärkeä osa, ja siihen liittyen on olemassa tapoja, jotka kuvaavat, miten ihmiset muistavat ja välittävät tietoa, kuten käyttämällä perinteisiä tapoja, joita ei enää yleisesti nähdä nykyään. Meri näyttlee myös roolia, kun jaetaan tietoa ja siirretään sitä eteenpäin, kuten myös sitä, millä tavoin perinteisiä tapoja kerrotaan tuleville sukupolville ja kuinka niitä säilytetään. Kukin osaaminen ja taito siirtyy muilta niin, että perinteet säilyvät elossa, ja tämä jatkuu nykyäänkin erilaisissa yhteisöissä ja perinteissä. Esimerkiksi TDIR:stä ja muista perinteistä pidetään kiinni, ja niitä myös vaalitaan, jottei perinteet katoa, ja että nuoret oppivat niistä. Tästä syystä tämä kulttuuri vaalii ja välittää perinteitä, jotta ne säilyvät elossa tuleville sukupolville ja yhteisöille. Yhtä tärkeää on ymmärtää, että jokainen perinne ja tapa pitää sisällään historian ja merkityksen, ja siksi niitä on osattava kunnioittaa ja säilyttää tuleville. Kulttuurin jatkuminen ja perinteiden vaaliminen ovat olennaisia, ja ne varmistavat, että kansan tarinat ja tavat pysyvät elossa ja siirtyvät eteenpäin. Tärkeää on myös muistaa, että perinteet eivät ole vain vanhoja tapoja, vaan niiden säilyttäminen ja siirtyminen tuleville sukupolville vaatii aktiivista osallistumista. Näin varmistamme, että kulttuuri pysyy elävänä ja merkitykselläänä myös tulevaisuudessa.

Keywords:

*Gender,
ethnicity,
migration,
paid domestic
workers,
social policies,
workplace
violence.*

Abstract

This study examined workplace violence against Indigenous paid domestic workers (IDDWs) in Panama City by identifying the most common forms of violence, describing their working conditions and relationships with their employers, highlighting their profiles, and systematizing their experiences in their work relationships. Sixteen IDDWs were surveyed, and six were interviewed using a mixed-methods approach with a descriptive-explanatory scope and a non-probabilistic, convenience, and snowball sampling method. The research shows that IDDWs, mostly from the Ngäbe ethnic group, migrate to Panama City in search of work and educational opportunities, facing different forms of workplace violence, including verbal, physical, economic, symbolic, sexual, psychological, and institutional violence. The research highlights the lack of social policies that address the intersectionality of this population's experiences, thus calling for the development of inclusive actions with a gender and intercultural focus.

1. Introducción

Con la Revolución Industrial se produjo un cambio trascendental en el crecimiento de las ciudades, en las migraciones masivas y en la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo. Con ello surgió una nueva clase trabajadora, en la que muchas mujeres de clases bajas empezaron a trabajar en casas de familia remuneradas, realizando tareas domésticas que se convirtieron en una fuente de ingresos.

Según la OIT (2021), el trabajo doméstico remunerado incluye tareas de limpieza del hogar, cocina, lavado y planchado de ropa, cuidado de niñas y niños, de personas adultas mayores y/o de personas enfermas, además de servicios de jardinería, vigilancia del hogar e incluso el cuidado de mascotas, entre otras tareas.

En Latinoamérica, el rol familiar, como parte de la enseñanza en el proceso de socialización, ha contribuido a consolidar la idea de que las labores de cuidado y el trabajo doméstico son realizados por las mujeres y las niñas de la familia; por lo tanto, el rol de cuidadora está fuertemente asociado con la identidad femenina. Las mujeres que realizan trabajo doméstico provienen de diversos contextos culturales, socioeconómicos y geográficos; sin embargo, comparten las mismas motivaciones: generar ingresos que les permitan mantener a sus familias y contar con mayores oportunidades de superación a través de la educación.

Las trabajadoras domésticas indígenas remuneradas (TDIR) desempeñan una labor históricamente subvalorada, tanto en el ámbito social como en el económico, que se realiza generalmente dentro de los hogares de sus empleadores; por ello, frecuentemente queda invisibilizada. En esta investigación se examinó la violencia laboral que enfrentan estas trabajadoras, considerando el género, la pertenencia étnica y su condición de migrantes.

Al indagar sobre las condiciones laborales de las TDIR, se constató una alta tasa de informalidad, un acceso limitado a la seguridad social, una excesiva carga de trabajo, jornadas extensas y salarios inferiores a los establecidos por la ley; todo ello representa múltiples formas de violencia laboral.

La violencia laboral se define como una serie de acciones ejercidas contra otra persona en el entorno del trabajo, las cuales pueden ser perpetradas por una figura de autoridad. Se trata de un fenómeno que conlleva abuso de poder y que implica, además, la vulneración de un conjunto de derechos humanos y laborales fundamentales para el bienestar y el desarrollo de las personas.

Para esta investigación se toma como referencia el abordaje de la violencia laboral desde diversas corrientes epistemológicas: aspectos sociológicos, psicológicos y organizacionales, así como elementos relacionados con las prácticas o acciones que pueden contribuir a la violencia; las teorías sobre dinámicas jerárquicas y culturas organizativas; una perspectiva feminista o de estudios de género, relevante para comprender cómo la violencia puede tener un componente de género, ya que a menudo afecta de manera desproporcionada a las mujeres, incluyendo el análisis de las estructuras de poder y las dinámicas sociales, además de las teorías del desarrollo.

Dado que el estudio de la violencia laboral se aborda desde un enfoque interseccional, este requiere la integración de diversas perspectivas, teorías y métodos provenientes de diferentes campos del conocimiento, con el fin de lograr una comprensión más amplia de los factores que contribuyen a esta problemática.

El Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptado por la OIT en junio de 2019 (C190), constituye el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a desempeñarse en un entorno laboral libre de violencia y acoso, incluidos aquellos motivados por razones de género. En Panamá, este instrumento fue ratificado mediante la Ley 321 del 29 de agosto de 2022, lo que reafirma el compromiso del país con la promoción de espacios de trabajo seguros y con la protección a las personas frente a situaciones de violencia y acoso en el ámbito laboral.

Según el Censo de Población y Vivienda de 2023, en la República de Panamá 60.149 personas se dedican al trabajo doméstico. De este total, 52.840 son mujeres (88 %) y 7.309 son hombres (12 %). En cuanto a la población indígena que desempeña esta ocupación, se registran 6.833 personas, de las cuales 5.858 (86 %) son mujeres y 975 (14 %) son hombres.

A continuación, se presenta la distribución de la población indígena total dedicada al trabajo doméstico en la República de Panamá, desagregada por sexo y pertinencia étnica.

Tabla 1

Población indígena empleada en el trabajo doméstico en la República de Panamá, por sexo y pueblos indígenas, 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: Datos recopilados por Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) en el Censo de población y vivienda de 2023 de la República de Panamá.

En la actualidad, existe el Sindicato Nacional de Trabajadoras(es) del Hogar y Afines (SINATHA), que cuenta con una afiliación aproximada de 400 personas, de las cuales 300 pertenecen a pueblos indígenas, principalmente al pueblo Ngäbe. Fundado hace más de 20 años, el sindicato tiene entre sus objetivos defender los derechos de las trabajadoras del hogar, promover la formación laboral de sus afiliadas, exigir el reconocimiento y respeto de los derechos laborales, así como el fortalecimiento de su cultura.

En este contexto, la investigación 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?

2. Metodología

Para examinar la violencia laboral que enfrentan las mujeres indígenas dedicadas al trabajo doméstico remunerado en la ciudad de Panamá, se adoptó un enfoque mixto, ya que aporta información cuantitativa y

cualitativa complementaria para lograr una comprensión más amplia de un fenómeno complejo como la violencia laboral.

El enfoque cuantitativo aportó datos obtenidos mediante encuestas que permitieron identificar las formas de violencia que sufren las TDIR, describir su perfil sociodemográfico, caracterizar sus condiciones laborales y el acceso a sus derechos laborales, así como determinar las principales características de la violencia laboral: cuántas personas la sufren, los grupos más afectados y los contextos en los que ocurre.

Por su parte, el enfoque cualitativo proporcionó información en profundidad mediante entrevistas y estudios de caso, los que permitieron identificar y caracterizar los actos de violencia a partir de la sistematización de las experiencias, emociones y percepciones de las mujeres participantes; asimismo, permitió documentar las políticas sociales dirigidas a las TDIR y analizar las normativas nacionales e internacionales orientadas a la protección de sus derechos laborales.

El enfoque mixto aportó a esta investigación una comprensión más amplia y profunda del fenómeno, permitiendo desarrollar un estudio integral. Este enfoque resultó fundamental para describir y explicar las causas interseccionales de la violencia, las dinámicas sociales que la rodean, el perfil socioeconómico y cultural de las mujeres que la enfrentan, así como las formas en que las trabajadoras interpretan estas experiencias.

Al adoptar un alcance descriptivo, la investigación proporciona una visión detallada del fenómeno de la violencia laboral, caracterizando sus manifestaciones, los contextos en los que ocurre, los momentos en que se presenta y las personas afectadas.

Asimismo, se identificaron y sistematizaron las acciones que constituyen violencia laboral, incluyendo los diferentes tipos de violencia, la identificación de su prevalencia y la recopilación de datos sobre el número de incidencias.

Por otra parte, el alcance explicativo permitió analizar las causas y las consecuencias de la violencia laboral, explicando por qué ocurre y cuáles son sus efectos a corto y largo plazo.

A través de este enfoque se logró:

- Explicar cómo se manifiesta la violencia en el contexto laboral, las causas que la originan y sus efectos, así como las condiciones de trabajo de las TDIR, entre ellas la sobrecarga de tareas, la inseguridad social y laboral, las dinámicas de poder, por ejemplo, el abuso de autoridad y los factores personales y sociales, como las actitudes machistas o las conductas de acoso, contribuyendo a visibilizar la existencia y el alcance de la violencia.
- Registrar casos de violencia laboral, según su tipología, a partir de los testimonios de las TDIR, mediante la sistematización de sus experiencias.
- Explicar las causas que dan lugar a la violencia laboral motivada por factores de clase, etnia y género.

Los sujetos de estudio fueron las TDIR que laboran en la ciudad de Panamá. La investigación contó con una muestra de 16 TDIR para la aplicación de encuestas y una muestra de 6 TDIR para la realización de entrevistas, seleccionadas mediante un muestreo no probabilístico, por conveniencia y por la técnica de bola de nieve.

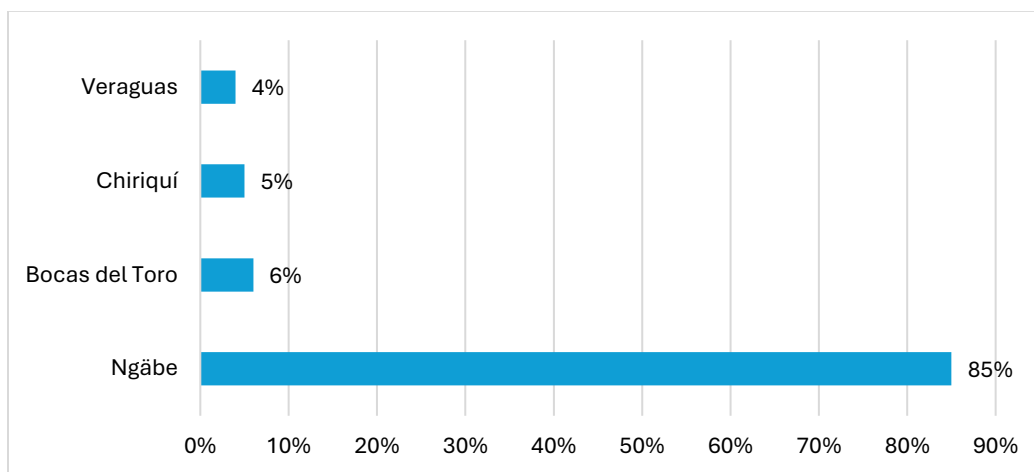
3. Resultados

Las TDIR que formaron parte de la investigación tienen edades entre los 18 y 50 años; pertenecen al pueblo Ngäbe y proceden de las comarcas indígenas y de las provincias occidentales de la República de Panamá (Chiriquí, Bocas del Toro y Veraguas).

La mayoría de las participantes son madres de familia y tienen un promedio de cuatro hijos. En cuanto al nivel educativo, las más jóvenes cuentan con educación secundaria y estudios universitarios incompletos; en cambio, las de mayor edad no cursaron estudios primarios o no completaron estudios primarios y secundarios.

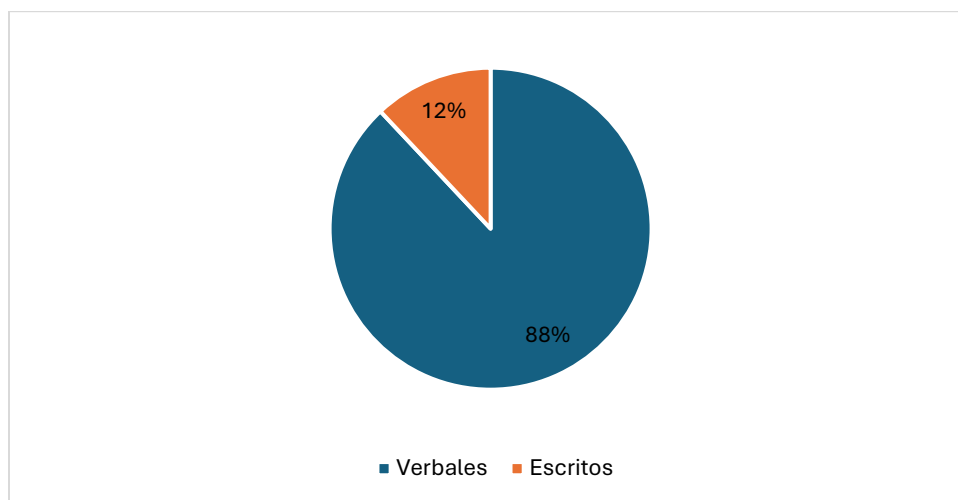
Gráfica 1

Lugar de nacimiento de las TDIR



El análisis de los datos presentado en la investigación evidencia que la violencia que enfrentan las TDIR va más allá de lo visible, socialmente aceptado o señalado. Las manifestaciones más reconocidas por las TDIR corresponden a la violencia verbal y física; sin embargo, uno de los hallazgos más significativos es que, aunque la violencia simbólica e institucional no fue expresada directamente por las participantes, se identificaron patrones de su existencia a través de los relatos. Estos hallazgos son interpretados en la investigación desde los aportes teóricos de los sociólogos Michel Foucault (1988) y Arlie Hochschild (2021).

A continuación, los datos más relevantes sobre las condiciones laborales de las TDIR y su relación con los empleadores:

Gráfica 2**Condición del contrato de trabajo**

- El 88% tiene contratos de trabajo verbales y el 12% dijo tener contratos de trabajo escritos.
- Un total 88% tienen contratos laborales verbales
- Un 12 % señaló que cotiza al Seguro Social.
- 37% declaró ganar menos de 200 balboas mensuales, 37% dijo que ganaba entre 201 y 300 balboas mensuales, 20% dijo que ganaba entre 301 y 400 balboas mensuales y el 6% declaró ganar entre 401 y 500 balboas mensuales.
- 62 % dijo trabajar entre 8 y 12 horas y 19% dijo que trabajaba más de 12 horas diarias.
- 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.
- 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.

En la siguiente tabla, se enumeran las labores que desempeñan estas mujeres, muchas de forma simultánea, por un solo salario.

Tabla 2**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%

- 69% declaró que están sindicalizadas.
- El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) y el Sistema de Indicadores y Estadística de Género (SIEGPA) no ofrecen información específica sobre las trabajadoras domésticas.
- La investigación ordena una sistematización de experiencias, construida con las voces de las TDIR entrevistadas, guiada en tres dimensiones: migración e identidad, relaciones con los empleadores y experiencias de violencia laboral. Resulta un proceso de reflexión e interpretación de 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 y la práctica, que busca recuperar y construir aprendizajes significativos.

Entre los resultados más relevantes relacionados con la migración, 4 de ellas dijeron que migraban para buscar oportunidad de estudios, 3 dijeron que venían a trabajar para mejorar su calidad de vida y 1 dijo que migraba para ayudar a sus padres que se quedaban en la comarca, tal como lo muestra la tabla a continuación:

Tabla 3**Motivos de Migración de las entrevistadas**

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

4. Hallazgo

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 citados en la investigación como los de Foucault, Hochschild, Bourdieu, Dalla Costa y Vogel permitió identificar violencias más profundas y estructurales, como la simbólica e institucional.

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, el 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 lo previsto 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.

Se constató que un alto porcentaje de TDIR no percibe el salario mínimo ni recibe las prestaciones laborales que estipula la ley, lo que constituye una forma evidente de 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, vinculando la Teoría de la Dominación Masculina de Pierre Bourdieu (2000).

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 sindicalización; estas formas de organización representan no solo una lucha laboral, sino un acto político descolonizador; aunque muchas de las TDIR se ven limitadas a participar por las jornadas laborales extensas y su condición de internas.

Finalmente, la investigación muestra la ausencia de políticas públicas específicas que atiendan de forma interseccional la realidad de las TDIR. 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. Agradecimientos

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

6. Referencias Bibliográficas

- Bourdieu, Pierre (2000). La violencia simbólica: las mujeres en la economía de los bienes simbólicos.
- 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
- Hochschild, Arlie (2021). *La Doble Jornada: Familias Trabajadoras y la 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>
- 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.