



Organización
Internacional
del Trabajo



► Resumen ejecutivo

Agencias de empleo y mecanismos de intermediación laboral en el trabajo del hogar remunerado en el Perú



► Resumen ejecutivo

Agencias de empleo y mecanismos de intermediación laboral en el trabajo del hogar remunerado en el Perú



SIGLAS Y ABREVIATURAS

DRTPE	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
ESSALUD	Seguro Social de Salud
FENTTRAHOP	Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Perú
FENTRAHOGARP	Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar Remunerados del Perú
GRTPE	Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
RENAPE	Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo
SIS	Seguro Integral de Salud
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIT	Organización Internacional del Trabajo



Los servicios de empleo son esenciales para la organización eficiente del mercado de trabajo, y pueden ser proporcionados tanto por los gobiernos, a través de los ministerios de trabajo y sus servicios públicos de empleo, como por agencias privadas de empleo. Mientras los servicios públicos de empleo se encargan de planificar y ejecutar políticas laborales, garantizando trabajo decente tanto para trabajadores y trabajadoras nacionales como migrantes, las agencias privadas de empleo ofrecen una alternativa para equiparar la oferta y demanda laboral, y proporcionar otros servicios como capacitación y formación adicional, para satisfacer las necesidades de las personas empleadoras.

Con la adopción del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), se establecieron obligaciones específicas como tratar a las personas trabajadoras sin discriminación, proteger sus datos personales y respetar su privacidad, prohibir el cobro de servicios de colocación, y garantizar mecanismos para atender denuncias por prácticas abusivas.

Este estudio se centra en analizar las agencias privadas de empleo, especialmente aquellas dedicadas a la colocación de personas trabajadoras del hogar ya sea como parte de su cartera o de forma exclusiva. Se examina el papel de estas agencias en la promoción y cumplimiento de los derechos laborales de este sector, a través de una metodología mixta (cuantitativa y cualitativa) que, aunque no es representativa, ofrece un panorama interesante de su funcionamiento y rol actual. Como parte del análisis, se han identificado y sistematizado los tipos de agencias privadas de empleo y otros mecanismos de intermediación laboral relacionados con el trabajo del hogar remunerado, así como los servicios que ofrecen.

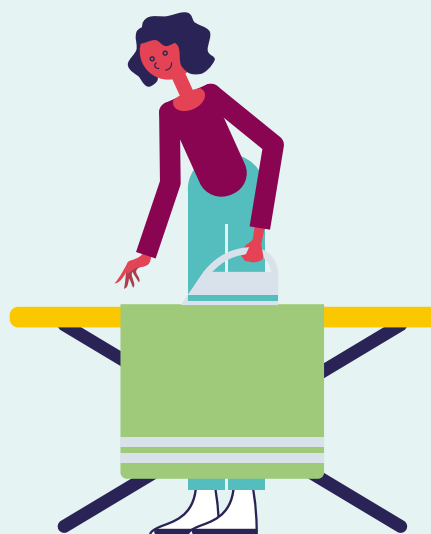
La investigación, realizada en Lima Metropolitana, Arequipa y Trujillo, es parte del proyecto "Abriendo puertas: más y mejores oportunidades de trabajo decente para las personas trabajadoras del hogar en el Perú", llevado a cabo por la OIT en cooperación con el Gobierno de Canadá, con el objetivo de empoderar y mejorar las condiciones socioeconómicas de las trabajadoras del hogar remuneradas. Su relevancia radica en la generación de un diagnóstico que permite formular recomendaciones para aprovechar el rol de las agencias privadas de empleo en la promoción de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en Perú. Su elaboración estuvo a cargo de los consultores Saulo Galicia Vidal y Enrique Fernandez Maldonado, con el acompañamiento y supervisión del equipo del proyecto.



Algunas actividades que realiza una persona trabajadora del hogar



- ▶ Limpieza
- ▶ Cocina
- ▶ Lavado
- ▶ Planchado
- ▶ Cuidado de niños y niñas
- ▶ Cuidado de personas adultas mayores
- ▶ Cuidado de mascotas
- ▶ Cuidado de personas con discapacidad



▶ MECANISMOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

En términos amplios, la intermediación laboral se entiende como la actividad de vinculación entre la oferta y la demanda dentro del mercado de trabajo. Por un lado, hay personas que buscan trabajo; y, por el otro, están quienes lo ofrecen y buscan contratar, ya sean empresas o personas naturales. Los mecanismos de intermediación surgen para, "mediar" entre ambos actores y articular la oferta y la demanda (Mazza 2003).

Las actividades de intermediación laboral pueden estar a cargo de órganos públicos (como los **servicios nacionales o públicos de empleo**), de organizaciones privadas (como las **agencias privadas de empleo**), o incluso de redes informales.



Fudge y Hobden (2018) sostienen que la concepción tradicional de la intermediación laboral (planteada como la mera articulación entre la oferta y la demanda de trabajo) es muy restrictiva y no refleja la magnitud real que puede llegar a tener este fenómeno.

Para dichas autoras, los "intermediarios laborales" pueden tener una función mucho mayor: i) trabajar para incrementar la eficiencia de los procesos de colocación laboral, ii) tratar de cambiar la demanda de mano de obra de las organizaciones empleadoras, para reducir las ineficiencias y desigualdades en salarios, beneficios, seguridad laboral y ascensos; y, iii) asesorar a las organizaciones en materia de recursos humanos y orientación vocacional (Fudge y Hobden 2018).

Por otro lado, en Perú, la Ley N.º 27626 regula las actividades de las empresas de servicios especiales, conocidas como "services", que se dedican también a la intermediación laboral. Estas "services" contratan directamente a las personas y luego las ceden a las empresas usuarias. Sin embargo, no se profundizará en este tema, pues según la ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, quienes contratan estos servicios solo pueden ser personas naturales

Es importante conocer el funcionamiento de los mecanismos de intermediación laboral en el trabajo del hogar remunerado para garantizar los derechos de quienes realizan esta labor, así como de las personas que las contratan.



REGULACIÓN DE LAS AGENCIAS PRIVADAS DE EMPLEO EN EL PERÚ Y SU APLICACIÓN AL TRABAJO DEL HOGAR



En el ámbito internacional se cuenta con el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), que, a pesar de no haber sido ratificado por el Estado peruano a la fecha de la presente publicación, establece algunas obligaciones que es importante tomar en cuenta como referencia. Entre ellas, se señala que las agencias privadas de empleo deben tratar sin discriminación a las personas trabajadoras con menores oportunidades laborales (artículo 5); garantizar la protección de sus datos personales y el respeto a su vida privada, lo que implica que la información que se puede exigir es únicamente aquella vinculada con la calificación y experiencia profesional (artículo 6); y prohibir el cobro por los servicios de colocación (artículo 7).

Asimismo, se establece la obligación de los Estados de contar con mecanismos para revisar y atender las denuncias por prácticas fraudulentas o abusivas de las agencias privadas de empleo (artículo 10); así como el deber de las agencias privadas de empleo de colaborar y enviar información periódica a las autoridades nacionales de trabajo (artículo 13), entre otras obligaciones.

En el Perú,
el trabajo del hogar remunerado se regula mediante la Ley N.º 31047, que busca equiparar los derechos y beneficios de las personas trabajadoras del hogar con el régimen laboral de la actividad privada.



A nivel interno, el Perú ha regulado la actuación específica de las agencias privadas de empleo, a través del Decreto Supremo N.º 020-2012-TR (que aprueba las Normas Reglamentarias para el Funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo). Esta norma fue modificada en el año 2021 por el Reglamento de la Ley N.º 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, aprobado mediante el Decreto Supremo N.º 009-2021-TR dando un papel más activo a las agencias privadas de empleo en la difusión y protección de los derechos de las personas trabajadoras del hogar.

El Decreto Supremo N.º 020-2012-TR, establece que las agencias privadas de empleo son personas jurídicas o naturales que buscan articular la oferta y la demanda laboral, sin formar parte de la relación laboral. Asimismo, establece una serie de obligaciones y prohibiciones destinadas a que las agencias privadas de empleo cumplan con un rol de promoción en el cumplimiento de la legislación, así como para evitar que repliquen prácticas de explotación laboral, trata de personas, trabajo forzoso, trabajo infantil o discriminación en el trabajo.

Por un lado, las agencias privadas de empleo deben informar a quienes buscan trabajo y a quienes lo ofrecen, sobre sus derechos y obligaciones, así como contar con personal y espacios adecuados para su funcionamiento. También deben estar registradas en el Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo (RENAPE) para poder operar; difundir en sus publicaciones sobre ofertas de empleo, su número de registro; y, disponer de un protocolo de contratación que contenga información sobre los derechos de quienes buscan trabajo, entre otras obligaciones.

Por otro lado, dichas agencias están prohibidas de realizar actividades relacionadas o que faciliten la trata de personas, el trabajo forzoso, el trabajo infantil o incurrir en actos discriminatorios. Asimismo, están impedidas de cobrar a las personas solicitantes de trabajo por el servicio de colocación y de retener sus documentos de identificación u otros objetos de valor.

Además, el Decreto Supremo N.º 020-2012-TR establece mecanismos de coordinación entre la inspección de trabajo y las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de los gobiernos regionales (de quienes depende el RENAPE), con el objeto de que estas últimas procedan a cancelar temporalmente el registro de las agencias de empleo que incumplan con sus obligaciones, mientras que la inspección de trabajo —a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)— tiene la función de detectar posibles incumplimientos normativos para imponer multas.

Estos incumplimientos normativos se centran básicamente en las siguientes conductas:

- ▶ No estar inscritas en el registro correspondiente (RENAPE).
- ▶ Desarrollar o contribuir con alguna práctica relacionada con el trabajo forzoso, la trata de personas, el tráfico de migrantes o el trabajo infantil.
- ▶ Exigir o requerir a las personas que buscan empleo cualquier tipo de pago y/o cobro como consecuencia del servicio de colocación.
- ▶ Retener cualquier tipo de documento de identidad personal, nacional o extranjero, objetos personales, objetos de valor o similares, antecedentes penales, o cartas de recomendación.
- ▶ No exhibir el protocolo de contratación (que debe contener información sobre los derechos de las personas que buscan trabajo).

Salvo la falta de exhibición del protocolo de contratación, que es una infracción "grave", el resto de los incumplimientos mencionados previamente se consideran faltas "muy graves", y la sanción económica varía en función del número de personas involucradas y el tamaño de la empresa. Estas infracciones administrativas están reguladas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N.º 019-2006-TR. Las infracciones relacionadas a las agencias de empleo están reguladas en los artículos 29, 30 y 31 de dicha norma.

Sabías que...

El **27 %** de las trabajadoras del hogar, indicaron que la agencia de empleos retuvo su DNI, mientras que el **14 %** señalaron que alguna vez le pidieron que durmiera en la propia agencia.





Sabías que...

1

Las actividades de intermediación laboral pueden estar a cargo de órganos públicos como los servicios nacionales o públicos de empleo, o de organizaciones privadas como las agencias privadas de empleo.

2

Su actividad principal es articular entre la oferta y la demanda de trabajo.

3

Un nuevo actor en la intermediación laboral son las plataformas digitales con rápida expansión y poca regulación.

4

Los mecanismos de intermediación laboral también pueden estar a cargo de redes privadas informales, es decir, personas conocidas, amistades, familiares, etc.



METODOLOGÍA Y RESULTADOS

METODOLOGÍA:

Con el objetivo de identificar las tipologías y dinámicas de la intermediación laboral en el trabajo del hogar en el Perú, se emplearon técnicas de investigación mixta. En el enfoque cualitativo, se realizaron entrevistas a informantes clave de sectores relacionados con el trabajo del hogar como funcionarios de la SUNAFIL y del MTPE, dirigentes sindicales del sector de trabajo del hogar, personas trabajadoras del hogar y empleadoras, así como representantes de agencias de empleo. Paralelamente, se realizó un mapeo en línea de los servicios de intermediación laboral, identificando 40 organizaciones, principalmente agencias de empleo. Adicionalmente se contactó a estas organizaciones mediante la técnica de usuario oculto. Por otro lado, desde el punto de vista cuantitativo, se aplicaron dos encuestas virtuales a: i) personas trabajadoras del hogar y ii) personas empleadoras.



RESULTADOS:

Tipologías identificadas de los mecanismos de intermediación laboral en el trabajo del hogar

En el Cuadro 1 se pueden observar los tipos de mecanismos de intermediación laboral, presentes en el trabajo del hogar.

CUADRO 1. TIPOLOGÍA DE LOS MECANISMOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL DEL TRABAJO DEL HOGAR EN EL PERÚ

Mecanismos de intermediación laboral	Labores que desempeñan		
	Labores de reclutamiento	Capacitación	Orientación laboral
Público / Servicio Nacional de Empleo	X	X	X
Agencias privadas de empleo en regla (A1)	X	X	X
Agencias privadas de empleo irregulares (A2)	X		
Plataformas digitales	X	X	
Redes informales	X		
Organizaciones sindicales	X	X	

Leyenda:

 La labor se desarrolla con alta intensidad.

 La labor se desarrolla con baja intensidad.

Fuente: elaboración propia.

En primer lugar, para diferenciar las labores que desempeña cada mecanismo se ha optado por el uso de colores que van variando en intensidad en dos escalas (celeste y azul oscuro). Esto se debe a que, según la evidencia encontrada, si bien dichas organizaciones pueden desarrollar las tres labores mencionadas en el cuadro, en la práctica algunas de ellas son realizadas de forma residual o en baja intensidad (de ahí el uso del celeste). En contraste, cuando la celda presenta el azul oscuro, es que se ha encontrado evidencia de que tales labores se realizan con alta intensidad.

En segundo lugar, se puede observar que se han creado dos categorías distintas de agencias de empleo. Por un lado, se encuentran las **agencias de empleo** que no solo están registradas en el RENAPE, sino que publicitan dicho registro, y que también brindan activamente información sobre la Ley N.º 31047, (Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar), promoviendo el cumplimiento de dicha normativa. Estas agencias de empleo se denominan "**en regla**" o A1.

Por otro lado, se han identificado agencias de empleo que no están inscritas en el RENAPE o, en todo caso, no lo publicitan, no ofrecen información sobre la legislación laboral de las trabajadoras del hogar y tampoco promueven la suscripción de contratos de trabajo, entre otras obligaciones laborales. A estas agencias las denominaremos, con fines del presente estudio, **"irregulares"**¹ o "A2" para diferenciarlas de las anteriores. Es preciso señalar que, puede que una agencia esté formalmente inscrita en el RENAPE, pero si en la práctica se detecta que no cumple con los estándares de la legislación, entrará dentro de la categoría de agencias de empleo irregulares.

Esta distinción es fundamental para los objetivos del presente estudio, ya que permite identificar las buenas prácticas desarrolladas por las agencias de empleo, visibilizarlas y destacar su rol en la promoción del cumplimiento de la legislación.

Adicionalmente, se ha considerado conveniente analizar de forma separada a las **plataformas digitales**, pues, como se describió previamente, operan bajo un esquema diferente. En primer lugar, no se identifican como agencias de empleo, y segundo, tienen una dinámica distinta, ya que refieren brindar un servicio de interconexión entre personas que requieren del servicio de limpieza y personas "independientes" que ofrecen tal servicio.

Finalmente se observa que el Servicio Nacional de Empleo y los sindicatos que pudieran desempeñar labores de intermediación laboral en el sector de trabajo del hogar, lo hacen de forma residual y no con una alta intensidad.

¿Sabes que a muchas trabajadoras del hogar se les cobra por trabajar?

70% de agencias de empleo cobraron a trabajadoras del hogar por el servicio de colocación.

62% de las trabajadoras del hogar confirmaron haber pagado.



1 Cabe señalar que para esta calificación no se ha tomado en cuenta si están constituidas como personas jurídicas o no, por ser un dato que carece de relevancia para los fines del presente estudio.

Dinámicas de funcionamiento de los mecanismos u organizaciones que participan en la intermediación laboral

A continuación, se resumen los principales hallazgos relacionados con las dinámicas de funcionamiento de los mecanismos de intermediación:



Principales formas de reclutamiento:

- A partir de las encuestas aplicadas a las personas trabajadoras del hogar se identificó que el principal medio detectado para llegar a las agencias privadas de empleo, fue a través de recomendaciones de compañeras (40 por ciento) y, mediante búsquedas en internet (36 por ciento), lo que confirma que el mecanismo de difusión principal en este sector sigue siendo las redes de personas conocidas.
- En el caso de las personas empleadoras, el 83 por ciento de quienes contestaron la encuesta confirmaron esta tendencia, ya que indicaron que se habían enterado de la agencia privada de empleo a través de recomendaciones de personas conocidas, mientras que el 12 por ciento lo hizo por búsquedas en internet (redes sociales, Google, etc.).
- Otra forma de reclutamiento que se ha identificado es la de las propias redes sociales, que no necesariamente son manejadas por agencias privadas de empleo. Estas redes funcionan a través de grupos de Facebook, donde se identificaron por lo menos nueve grupos, varios de ellos con más de 10 000 personas usuarias.



Requisitos y documentación solicitada:

Asimismo, de la encuesta virtual realizada a las personas trabajadoras del hogar, pudimos conocer que los principales requisitos exigidos por las agencias privadas de empleo son los documentos de identificación personal (89 por ciento), recibos de servicios (81 por ciento), certificado de antecedentes (75 por ciento) y las cartas de recomendación (73 por ciento). Sin embargo, esta información varía en función de la categoría de la agencia (A1 o A2). Normalmente, las agencias en regla (A1) tienen un estándar o filtro mayor respecto a los requisitos solicitados, pues también pueden requerir llevar cursos de entrenamiento previo, entrevistas y evaluaciones psicológicas.



Modalidades de funcionamiento:

- ▶ Las organizaciones dedicadas a la intermediación laboral pueden operar tanto a nivel presencial, como virtual o mixto (es decir, por las dos vías). Algunas de estas operan también dentro de los grupos de Facebook mencionados previamente.

- ▶ En el caso de la operación a nivel virtual, se identificaron agencias privadas de empleo que actúan totalmente en línea, lo que permite la contratación de una persona trabajadora del hogar a través de coordinaciones telefónicas, por WhatsApp o incluso únicamente a través de formularios de la propia página web.

- ▶ De las 40 organizaciones dedicadas a la intermediación laboral identificadas mediante el mapeo en línea, el 18 por ciento ofrece sus servicios únicamente de forma presencial. Al contrastar este dato con la encuesta hecha a las personas trabajadoras del hogar, se observa que el 50 por ciento indicó que la agencia a la que acudió tenía oficinas presenciales, mientras que el 37 por ciento se contactaba por llamadas telefónicas y el 18 por ciento a través de páginas de internet.



Rol de difusión y cumplimiento de la legislación:

- ▶ El 63 por ciento de las personas trabajadoras del hogar encuestadas no recibió información sobre sus derechos laborales u otras temáticas relacionadas con la Ley N.º 31047 (Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar), por parte de la agencia privada de empleo.

- ▶ Las personas empleadoras encuestadas también reportaron una tendencia parecida, pues al 61 por ciento no se le dio ningún tipo de información sobre el cumplimiento de la legislación.

- ▶ Además, menos de un tercio de las personas trabajadoras del hogar encuestadas recibieron un modelo de contrato de trabajo por parte de la agencia.

- ▶ Por su parte, menos de la mitad de las personas empleadoras encuestadas indicó que la agencia privada de empleo le entregó un modelo de contrato para firmarlo con la trabajadora del hogar (47,5 por ciento), mientras que el 73 por ciento no recibió ninguna asesoría por parte de la agencia para registrar el contrato ni para cumplir con las obligaciones de la legislación.



Capacitaciones y servicios adicionales

- El 66 por ciento de las trabajadoras del hogar encuestadas no recibió, por parte de la agencia, formación relacionada con su actividad laboral, lo que coincidió con el informe de las personas empleadoras, donde solo el 20 por ciento indicó que las personas trabajadoras del hogar colocadas habían sido previamente capacitadas por las agencias de empleo.
-
- Con relación a la presencia de otros servicios, del mapeo en línea se pudo conocer que, dentro de la gama de alternativas que se ofrecen, se encuentran: i) la asesoría laboral, ii) el seguimiento de las personas trabajadoras del hogar durante los primeros meses después de la colocación y iii) la cobertura de algunos seguros contra accidentes. Sin embargo, los dos casos identificados de dicha cobertura corresponden a plataformas digitales que no se identifican propiamente como agencias de empleo. De lo visto, el tipo de servicios ofrecidos varía dependiendo de la categoría de la agencia de empleo.
-
- Por su parte, el 16 por ciento de las personas trabajadoras del hogar encuestadas indicó que la agencia privada de empleo la inscribió en el Seguro Integral de Salud (SIS), lo cual, si bien no es técnicamente adecuado —pues de acuerdo con la legislación, la inscripción debería realizarse en el Seguro Social de Salud (EsSalud)—, no deja de ser un aspecto a destacar respecto al conocimiento de las dinámicas de operación de dichas agencias.



Seguimiento de las trabajadoras del hogar

- Otro servicio específico que las agencias privadas de empleo pueden ofrecer es el seguimiento o monitoreo de las personas trabajadoras del hogar. Sin embargo, en la encuesta realizada, dos tercios de las personas encuestadas afirmaron que no recibieron ningún tipo de seguimiento por parte de la agencia de empleo para evaluar su adaptación al trabajo.
-
- Cabe destacar que, en general, la mayoría de las agencias identificadas ofrece la posibilidad de tener a las personas trabajadoras del hogar colocadas en un período de prueba y, dependiendo del servicio pagado, pueden ser reemplazadas. Sin embargo, este seguimiento se centra más en el servicio que se brinda, que en el cumplimiento de los derechos de la persona trabajadora, y se ofrece como un beneficio para la persona empleadora.



Mecanismos de cobro a las trabajadoras del hogar y otras prácticas prohibidas

- ▶ El 70 por ciento de las agencias privadas de empleo consultadas con la técnica del usuario oculto indicaron expresamente que se les cobraba a las personas trabajadoras del hogar por el servicio de colocación (a pesar de que la legislación lo prohíbe expresamente). Por su parte, el 62 por ciento de las personas trabajadoras del hogar encuestadas confirmaron que ello ocurrió en su caso, mientras que el 51 por ciento de las personas empleadoras consultadas afirmaron conocer de este cobro.
-
- ▶ La forma de cobro más común es a través del descuento del primer sueldo, según el 78 por ciento de las trabajadoras del hogar. Los montos varían entre 50 soles o menos (35 por ciento) y entre 100 y 300 soles (48 por ciento). Además, el 96 por ciento de personas trabajadoras del hogar encuestadas indicó que, si se negaban a pagar, las agencias de trabajo no les habrían ayudado a conseguir el empleo. Estos datos coinciden con las respuestas de las personas empleadoras, de las cuales el 67 por ciento señaló que el cobro se realizaba descontando parte del primer sueldo.
-
- ▶ El 27 por ciento de las trabajadoras encuestadas indicó que la agencia retuvo su DNI, mientras que el 14 por ciento señaló que alguna vez la obligaron o le pidieron que durmiera en la propia agencia de empleo.

Plataformas digitales: la *uberización* del trabajo del hogar

El trabajo a través de plataformas digitales es uno de los aspectos que más cambios ha generado en el mercado laboral y el sector del trabajo del hogar no es ajeno a ello. El crecimiento acelerado de las plataformas digitales ha dado lugar a lo que se conoce como la *uberización* del trabajo, un término que hace referencia a una de las plataformas más utilizadas a nivel mundial para el transporte urbano: "Uber" (Davis y Sinha 2021).

En el caso peruano, se identificaron dos organizaciones que comparten características similares a las plataformas digitales. En ambos casos dichas organizaciones no se autodefinen como agencias de empleo, sino como plataformas que "conectan" a personas usuarias con "socios y socias" o "hadas".

Los términos y condiciones de estas plataformas son explícitos al señalar que no existe una relación laboral entre las partes. Esto se refleja, entre otros aspectos, en el lenguaje utilizado: en ningún momento se hace referencia a las personas trabajadoras del hogar por su nombre, sino que se recurre a denominaciones como “hadas”, “haditas” o “socias”. Estas dinámicas son similares a las observadas en otras plataformas como Uber, donde se emplea el término “socio” o “partner” para referirse a quienes conducen, reforzando así una narrativa de trabajador independiente.

Ambas plataformas consultadas solicitan la creación de usuarios en sus sistemas para solicitar el servicio, pero el método de cálculo del cobro varía. En uno de los casos, la persona usuaria puede escoger entre tres paquetes previamente determinados e incluso suscribirse para obtener descuentos. En otro, se pide previamente detalles del espacio físico donde se realizará la limpieza y, en función de ello, la plataforma calcula el monto a cobrar.

Sobre el monto que se les paga a las personas trabajadoras del hogar, solo se tiene información certera respecto a una de las plataformas, cuyo pago diario es de alrededor del 60 por ciento de lo que es pagado a la plataforma por el servicio.

Estas plataformas presentan la flexibilidad laboral como uno de los beneficios centrales de sus servicios. Sin embargo, en ambos casos se han identificado indicios de restricciones que podrían limitar esa supuesta libertad. Por ejemplo, se exige una disponibilidad mínima de tres días a la semana, o se prohíbe tanto la entrega de propinas a sus “socias” como la firma de contratos por fuera de la plataforma, con el fin de asegurar que todas las interacciones se mantengan exclusivamente dentro de su sistema.

Existen otros ejemplos en la región de plataformas digitales que sí promueven la suscripción de contratos laborales o la inscripción en los registros correspondientes, sin embargo, no se encontró evidencia en los casos estudiados, pues por el contrario definen la relación como independiente y, por tanto, no laboral.

La ausencia de un marco regulatorio

específico de las plataformas, representa una serie de retos de cara a la formalización del trabajo, como la dificultad para identificar quién es el empleador/a de las personas que trabajan, la falta de acceso a los sistemas de seguros sociales, y la posibilidad de reproducir condiciones laborales precarias, debido a la falta de reconocimiento de un salario mínimo, la ausencia de jornadas máximas de trabajo, condiciones de trabajo inseguras y otros problemas (OIT 2019).



Dificultades en el desempeño del rol de los actores públicos vinculados a la intermediación laboral

Se identificaron las siguientes dificultades:

RENAPE:

- ▶ La información disponible en el portal del MTPE es de 2016 y, además, no brinda información sobre los tipos de trabajo ofrecidos ni dirección o datos de contacto de las agencias.
- ▶ Solo el 19 por ciento de las personas trabajadoras del hogar encuestadas señaló saber que la agencia privada de empleo a la que acudió estaba registrada, mientras que el resto indicó que no lo estaba (14 por ciento) o no lo recuerda (66 por ciento). Por otro lado, del mapeo en línea se ha identificado que solo el 12 por ciento de los mecanismos de intermediación consultados, que se identifican como agencias de empleo, promocionan estar inscritas en el RENAPE.
- ▶ Aunque en el diseño normativo se prevé un grado de coordinación entre la SUNAFIL y las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, no se ha encontrado evidencia de que esto suceda en la práctica, ya que, al menos en Lima Metropolitana, no se han registrado cancelaciones en el RENAPE.

SUNAFIL:

- ▶ A nivel de diseño normativo, se identifican problemas relacionados con la imposición de multas administrativas, ya que el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (Decreto Supremo N.º 019-2006-TR) no establece pautas concretas para la aplicación de criterios de sanción a las agencias privadas de empleo.
- ▶ En consonancia con lo anterior, el Protocolo de Fiscalización de las Obligaciones del Régimen de los Trabajadores y las Trabajadoras del Hogar de SUNAFIL, aprobado mediante la Resolución de Superintendencia N.º 202-2022-SUNAFIL, tampoco prevé niveles de coordinación con las autoridades regionales de trabajo y no incorpora en sus dimensiones de fiscalización las obligaciones de las agencias privadas de empleo.
- ▶ En el plano operativo, el número de actuaciones inspectivas en esta materia es bastante reducido: 0,026 por ciento de las actuaciones del año 2022 (13 en dicho año).



Ten en cuenta

Identifiquemos desafíos y oportunidades en los mecanismos de intermediación laboral para el trabajo del hogar en Perú.



Muchas agencias de empleo no cumplen con las disposiciones clave, como la inscripción en el RENAPE y la información sobre derechos laborales.



Es necesario actualizar y reforzar la normativa, incluyendo la relacionada con la fiscalización de las agencias de empleo y la coordinación entre entidades.



Las plataformas digitales presentan desafíos regulatorios, pero también oportunidades para promover la formalización y protección de las trabajadoras del hogar.



▶ CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES:

- ▶ **Desfase entre normativa y práctica:** Existe una discrepancia entre lo que establece la normativa y la realidad observada. Muchas agencias privadas de empleo no cumplen con las disposiciones clave, como la inscripción en el RENAPE y la información sobre derechos laborales.
- ▶ **Buenas prácticas:** Algunas agencias privadas de empleo en regla superan las exigencias normativas, ofreciendo formación y seguimiento a las personas trabajadoras del hogar. Estas prácticas deberían ser promovidas y difundidas.



- **Diversidad de mecanismos de intermediación:** No todas las agencias privadas de empleo operan de la misma manera. Es útil distinguir entre agencias en regla y agencias irregulares, así como considerar el papel emergente de las plataformas digitales.
- **Retos y oportunidades de las plataformas digitales:** Las plataformas digitales presentan desafíos regulatorios, pero también oportunidades para promover la formalización y protección de las personas trabajadoras del hogar.
- **Mejoras en la normativa:** Es necesario actualizar y reforzar la normativa, incluyendo la relacionada con la fiscalización de las agencias privadas de empleo y la coordinación entre entidades. Además, se debe aumentar la difusión de las obligaciones y derechos relacionados con dichas agencias.

RECOMENDACIONES:

- Adaptar el diseño normativo, a los mecanismos identificados, lo que implica el desafío de regular la actuación de las plataformas digitales, en particular de aquellas que no se identifican como agencias de empleo. Asimismo, este es un espacio ideal para evaluar y promover la ratificación del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), ya que ayudaría a alinear y actualizar la regulación actual con el estándar internacional.
- Adaptar los instrumentos de inspección del trabajo a la realidad de los mecanismos de intermediación laboral, en particular, el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y el Protocolo de Fiscalización de las Obligaciones del Régimen de los Trabajadores y las Trabajadoras del Hogar a cargo de la SUNAFIL.
- Fomentar la colaboración intra e interinstitucional para fiscalizar los mecanismos de intermediación laboral, no solo entre la SUNAFIL y los gobiernos regionales, sino también establecer un diálogo con los gobiernos locales.
- Crear una mesa de trabajo con las agencias privadas de empleo y los mecanismos de intermediación laboral, que permita discutir propuestas de modificación normativa, así como reconocer y visibilizar las buenas prácticas de las agencias privadas de empleo en regla.

- Acercarse a las plataformas digitales desde la propia autoridad de trabajo, ya sea a través de la mesa de trabajo mencionada o en un espacio diferente. En otras experiencias, las autoridades de trabajo han buscado trazar puentes de diálogo con las plataformas para alcanzar soluciones normativas y de intervención; en este caso, se podría adaptar esta estrategia y promover un acercamiento orientado a garantizar los derechos de las personas trabajadoras del hogar.
- Incluir a las personas trabajadoras del hogar y a sus organizaciones en este proceso. Es indispensable fomentar su participación, ya que son quienes tienen información directa sobre lo que sucede, y también la legitimidad para sostener los cambios que se establezcan. Asimismo, a través de este espacio se pueden formular recomendaciones para fomentar la organización y representación de las personas empleadoras de trabajadoras del hogar, lo que puede facilitar el proceso de consulta para la legitimidad y la representación de este colectivo en futuros procesos de negociación colectiva.



Promovamos las mejores prácticas laborales para transformar el trabajo del hogar, impulsando su formalización y generando oportunidades justas y seguras.



-  OITAndina
-  OITAmericas
-  OIT_Americas
-  OITAmericas

Oficina de la OIT para los Países Andinos
www.ilo.org/peru



*Escanea el código QR para
acceder al estudio completo*