



Organización
Internacional
del Trabajo



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



En colaboración con

Canada

El trabajo del hogar en el Perú: características, cumplimiento de derechos y reconocimiento social

Percepciones de las personas trabajadoras
del hogar y de quienes las emplean



El trabajo del hogar en el Perú: características, cumplimiento de derechos y reconocimiento social

Percepciones de las personas trabajadoras
del hogar y de quienes las emplean



Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Para consultar una copia de la licencia, véase <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: *El trabajo del hogar en el Perú: características, cumplimiento de derechos y reconocimiento social. Percepciones de las personas trabajadoras del hogar y de quienes las emplean*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2025, © OIT.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.*

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), a rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220421000 (impreso)

ISBN: 9789220421017 (pdf web)

DOI: <https://doi.org/10.54394/BNUP2233>

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.



ÍNDICE

Siglas y abreviaturas	6
Introducción	7
Metodología	10
Características de las personas trabajadoras del hogar en el Perú	13
Características del trabajo del hogar	21
Nivel de cumplimiento de la ley	31
Percepciones sobre la ley	44
Reconocimiento de la labor y expectativas	54
Conclusiones	60
Bibliografía	64



SIGLAS Y ABREVIATURAS

AFP	Administradora de Fondos de Pensiones
CAPI	Computer-assisted personal interviewing (entrevistas personales asistidas por computadora)
CTS	Compensación por Tiempo de Servicios
EsSalud	Seguro Social de Salud
ENAH	Encuesta Nacional de Hogares
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
NSE	Nivel Socioeconómico
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PEA	Población Económicamente Activa
SUNAT	Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria
ONP	Oficina de Normalización Previsional
RMV	Remuneración Mínima Vital



INTRODUCCIÓN

En 2011, la Organización Internacional del Trabajo adoptó el Convenio (núm. 189) y la Recomendación (núm. 201) sobre trabajadoras y trabajadores domésticos. Este convenio establece los derechos y principios básicos que los Estados deben proteger para garantizar condiciones de trabajo decente en este sector. Además, marca un cambio de paradigma al reconocer este trabajo como una ocupación profesional con una contribución significativa a la economía mundial.

En los últimos años, Perú ha logrado importantes avances en la normativa laboral para las personas trabajadoras del hogar. En 2018, ratificó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y, en 2020, adecuó su legislación nacional a lo establecido en dicho convenio, promulgando la Ley N.º 31047, que equipara los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores del hogar con los del régimen general privado. En 2021, se aprobó su reglamento. A diferencia de la legislación previa, la nueva ley reconoce el derecho a contar con un contrato escrito, recibir la remuneración mínima vital, gratificaciones equivalentes a un sueldo, disfrutar de vacaciones de 30 días al año, entre otros. Sin embargo, el cumplimiento de esta legislación sigue siendo muy bajo.

Las personas que trabajan en el sector del trabajo doméstico, brindando cuidados directos e indirectos en los hogares, forman parte esencial de la fuerza laboral dedicada a la prestación de cuidados. Este sector representa al menos el 2,1 por ciento del empleo a nivel mundial (OIT 2019). De esta manera contribuye al bienestar y desarrollo económico del país, además de ser un gran generador de empleo, fundamentalmente para las mujeres. Asimismo, al 2022, este sector representaba, en promedio, al 5 por ciento del total de la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada femenina.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), a través de las encuestas nacionales de hogares (ENAHG), proporciona regularmente datos relevantes sobre la situación sociolaboral de este sector. Al año 2024, esta encuesta reportaba 399 804 personas trabajadoras del hogar, de las cuales casi el 95 % eran mujeres. Sin embargo, la importancia de este estudio radica en dos aportes clave: i) medir variables adicionales a las de la ENAHG, que permitan profundizar en la comprensión del trabajo del hogar y evaluar mejor el grado de cumplimiento de la ley, así como identificar las barreras para su cumplimiento; y ii) evaluar todas estas variables desde la perspectiva tanto de las personas trabajadoras del hogar como de quienes las emplean. Este enfoque permite contrastar sus percepciones y actitudes respecto a los derechos de este grupo de personas trabajadoras y al nivel de cumplimiento de la ley que las protege.

En ese sentido, el propósito de esta publicación es, a partir de la perspectiva de las personas trabajadoras del hogar y de quienes emplean a este sector, tener información sobre el nivel de conocimiento de la ley, sus percepciones sobre ella, las expectativas laborales de las trabajadoras del sector a futuro, así como el reconocimiento del rol social de esta labor en la sociedad peruana. Al respecto, es importante señalar que “una de las primeras y más graves barreras a las que se enfrentan las personas trabajadoras domésticas es la de la desinformación y el desconocimiento de sus derechos” (ONU Mujeres, OISS y OIT 2022).

Asimismo, este estudio, realizado con IPSOS en el 2023, confirma la tendencia que se observa en toda América Latina, donde la mayoría de las personas trabajadoras del hogar realizan sus labores sin residencia en el hogar, siendo el Perú uno de los países con menor tasa de personas que trabajan con residencia (OIT 2021). En ese sentido, de la muestra analizada, se observa una notable disminución en el trabajo con residencia (9 por ciento de las personas encuestadas), así como la presencia creciente del trabajo a tiempo parcial y para diferentes empleadores (casi 20 por ciento). También se observa que casi el 50 por ciento de trabajadoras del hogar realizan trabajo de cuidado directo o mixto (directo e indirecto).

Sobre el conocimiento de la nueva ley, solo el 9 por ciento de las personas trabajadoras encuestadas y 15 por ciento de las personas empleadoras declararon conocerla; de estas personas la mayoría la califica de manera favorable. No obstante, en términos de cumplimiento, solo 2 por ciento de las personas trabajadoras del hogar con residencia y 0,4 por ciento de aquellas sin residencia contarían con todos los derechos establecidos en la ley. Asimismo, por la información que reportan, se identifica una comprensión parcial de la norma, incluso entre las personas que afirman estar familiarizadas con ella. Esto guarda relación con que las personas empleadoras no son típicas, como en otras formas de trabajo asalariado. Por lo general son miembros de una familia “por lo que están menos acostumbrados a tratar con leyes y regulaciones que otros empleadores” (OIT 2012).

Finalmente, de la muestra analizada, solo el 50 por ciento de las personas trabajadoras y 25 por ciento de las empleadoras encuestadas piensan que la ley les aplica a ellas. En cuanto al reconocimiento de su rol social, dos tercios, tanto de personas trabajadoras del hogar como de quienes las emplean, sienten que la sociedad no reconoce significativamente su contribución para el bienestar de esta. Esta desvalorización o falta de reconocimiento puede estar asociada con el bajo porcentaje de trabajadoras del hogar que se visualizan realizando esta labor en cinco años, frente a otras opciones como negocio propio, proyecto personal o un trabajo distinto.

Objetivo general del estudio

Contar con una aproximación a las principales características, tendencias y percepciones de las personas trabajadoras del hogar y de quienes las emplean, respecto a esta labor, así como sobre el conocimiento de la Ley N.º 31047, los derechos y obligaciones establecidas en ella, el reconocimiento social del trabajo del hogar y el conocimiento e intención de las personas trabajadoras del hogar de sindicalizarse.

Objetivos específicos

Contar con información cuantificable sobre los siguientes temas:

- ▶ Características del trabajo en el hogar
- ▶ Características socioeconómicas de las personas trabajadoras del hogar y los derechos laborales que les son otorgados
- ▶ Nivel de conocimiento y cumplimiento de la Ley N.º 31047
- ▶ Reconocimiento del rol social que desempeñan las personas trabajadoras del hogar
- ▶ Conocimiento e intención de sindicalizarse de las personas trabajadoras del hogar

Para alcanzar estos objetivos, se desarrolló un estudio cuantitativo semiprobabilístico a nivel nacional en zonas urbanas.

METODOLOGÍA

1. Recopilación de información de campo

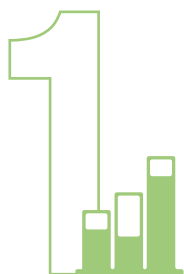
Población de estudio y técnica utilizada

La población de estudio son las personas trabajadoras del hogar (remuneradas residentes en el hogar o no, a tiempo completo, a tiempo parcial o por horas) y quienes emplean a personas trabajadoras del hogar en el Perú urbano.

La recopilación de información se llevó a cabo mediante encuestas presenciales en hogares, utilizando tablets (CAPI), y se complementó con encuestas telefónicas.

2. Diseño de las etapas de muestreo

Se ha desarrollado un muestreo semi probabilístico que consta de tres etapas:



Primera etapa

Se estratificó la muestra por macrorregiones (Lima, Norte, Centro, Sur y Oriente/Selva), con el fin de obtener una muestra dispersa. Dentro de cada estrato, se seleccionaron localidades, mediante un procedimiento aleatorio sistemático proporcional al tamaño (número de personas que reportan tener como ocupación principal el trabajo en el hogar). Para realizar esta aproximación, se utilizó la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG 2011) del INEI, que en el módulo de «empleo e ingresos» tiene la pregunta de «ocupación principal», la cual incluye «trabajador del hogar».

Segunda etapa

Dentro de cada localidad, se seleccionaron zonas censales de manera proporcional a su tamaño (número de viviendas). Como marco muestral para poder realizar la selección aleatoria de las unidades de muestreo se utilizó la cartografía del INEI.





Tercera etapa

Esta última etapa es no probabilística. Dentro de cada zona seleccionada, se buscó a las personas que cumplieran el perfil mediante contacto directo. No se establecieron cuotas en ninguna de las muestras (ni por tipo de labor, ni por nivel socioeconómico en el caso de las personas trabajadoras del hogar).

Se consideró a las personas trabajadoras del hogar que pudieran realizar distintas actividades: limpiar, cocinar, lavar, cuidar personas, hacer jardinería, etc. (no necesariamente todas estas labores). También se consideró como parte de este filtro a las personas trabajadoras del hogar que llevaban más de seis meses laborando en este sector. En el caso de las personas empleadoras, se consideró a todas aquellas que declararon que en su hogar había algún trabajador o trabajadora del hogar que cumplía alguna de las tareas mencionadas y llevaba por lo menos cuatro meses trabajando en su hogar.

Etapa	Unidad de muestreo	Tipo de selección de la unidad de muestreo
1	Localidades ¹	Probabilístico. Conglomerados estratificados, seleccionados mediante un muestreo aleatorio sistemático proporcional al número de habitantes de cada localidad.
2	Zonas ²	Probabilístico. Sistemático con inicio aleatorio de manzana, probabilidad de selección proporcional al tamaño (viviendas).
3	Viviendas/personas	No probabilístico - por contacto³. Quienes encuestan buscaban en cada zona personas que encajaran en el perfil o personas que conocieran a personas que encajaran en el perfil.

Fuente: elaboración propia

Para recabar la información se siguió la metodología de estratificación por regiones. En el caso de la segunda y tercera etapa, cada muestra tuvo una selección de zonas y viviendas independientes. Es decir, se evitó que las zonas de ambas muestras coincidieran con el fin de no encuestar al trabajador o trabajadora del hogar en la misma vivienda donde fue encuestada la persona empleadora.

¹ Es la agrupación de varios distritos que forman un casco urbano.

² La zona es una subdivisión del distrito definida por el INEI y corresponde a un conglomerado de aproximadamente 40 manzanas. En el área rural o en las zonas que no cuentan con cartografía del INEI, la localidad se divide en cuatro zonas: Norte, Sur, Este y Oeste. La selección de la zona es aleatoria y figura en la hoja de ruta.

³ Se decidió que la selección se realizara por contacto para poder recopilar información en los plazos adecuados. En este punto, se cuidó que no se encuestara a participantes que se conocieran entre sí o formen parte de una misma asociación.

Muestra propuesta

Como marco muestral se consideró la cartografía utilizada para seleccionar las zonas censales que participan en el estudio, que es la proveniente del último Censo del INEI de 2017. En primer lugar, se tomó a la población de 18 años o más por macrorregiones. A partir de la información disponible en la ENAHO 2021, esta población se ajustó considerando solo el porcentaje de personas que trabajan en el hogar en el ámbito urbano del Perú.

Muestra nacional urbana

► a. Muestra

Macrorregiones	Proporción poblacional (ENAHO)	Muestra de trabajadoras del hogar	Muestra de empleadores
Lima Metropolitana	56 %	300	300
Norte	20 %	50	50
Centro	9 %	50	50
Sur	9 %	50	50
Oriente/Selva	7 %	50	50
Total	100 %	500	500

Fuente: elaboración propia

Los porcentajes pueden no sumar 100 % por redondeo.

► b. Niveles de presentación de resultados

De acuerdo con el diseño propuesto, se pueden presentar los resultados de la muestra seleccionada. Para poder obtener la distribución de la población objetivo, se usaron los datos de la ENAHO 2021 como referencia para hacer el reparto de la muestra a nivel de macrorregiones, donde se aplican desproporciones para poder obtener una lectura. Por ello, al final del estudio se utilizan factores de ponderación para corregir este reparto.

Fechas de campo: del 17 de marzo al 3 de abril del 2023

3. Control de calidad

Instrumentos

Ipsos, en coordinación con la OIT, se encargó del diseño del cuestionario para cumplir con los objetivos de la investigación. Asimismo, para asegurar su correcta comprensión y aplicación, se realizaron siete pruebas piloto virtuales observadas, con personas de distintos perfiles y zonas del país.

Capacitación

Se realizó una capacitación obligatoria para el cien por ciento del personal de campo (personas encuestadoras, asistentes y asistentes de campo, así como supervisores y supervisoras), con la finalidad de garantizar el conocimiento del cuestionario a la perfección y el cumplimiento de los estándares de calidad de Ipsos.

Control de calidad

Se realizó una supervisión virtual del veinte por ciento de las preguntas clave de cada persona encuestadora, usando la plataforma iField para ingresar las encuestas al sistema.

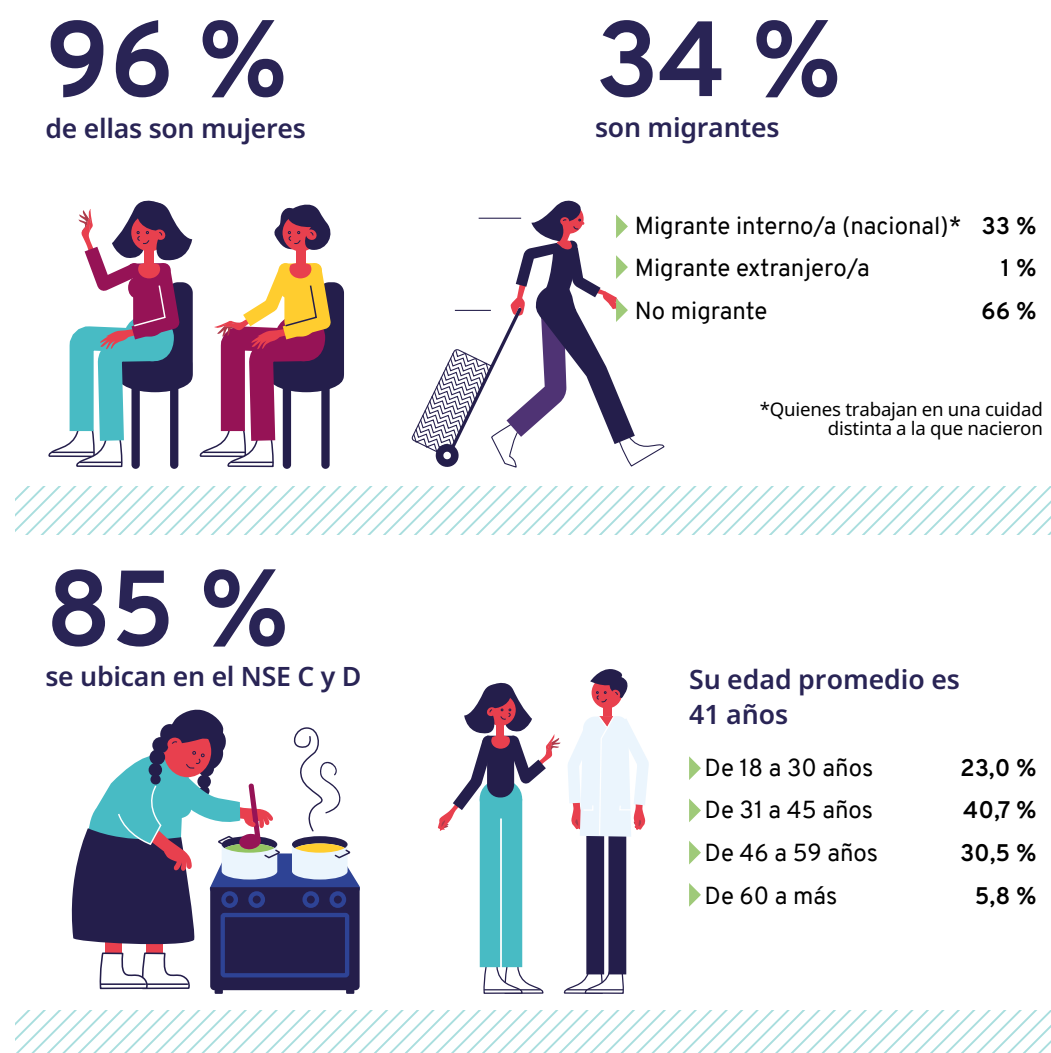
CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN EL PERÚ

El 96 % de las personas trabajadoras del hogar encuestadas son mujeres, y el 74 % declaran ser el principal sostén de su hogar. La mayoría se dedica a ese trabajo para cubrir los gastos del hogar y ante la dificultad para encontrar otro tipo de empleo. Además, el 94 % cuenta solo con educación básica.



Según los resultados del estudio, el 96 por ciento de las personas trabajadoras del hogar encuestadas son mujeres, el 85 por ciento pertenece a los niveles socioeconómicos (NSE) C y D, y tienen en promedio 41 años. Además, un tercio de las personas trabajadoras del hogar de la muestra son migrantes internas, es decir, trabajan en una ciudad distinta a la de su nacimiento.

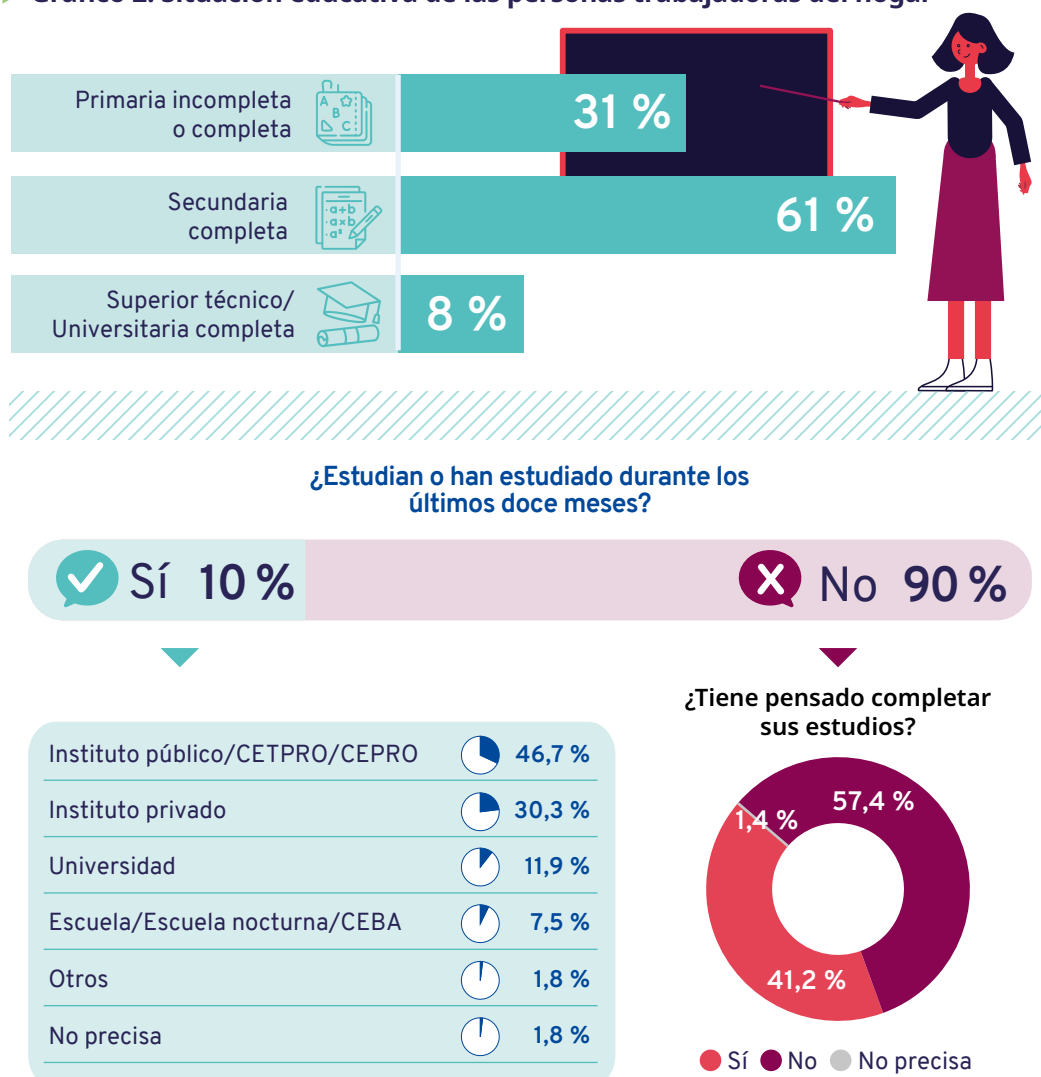
► **Gráfico 1. Perfil de las trabajadoras del hogar encuestadas**



Fuente: elaboración propia

La mayoría de las personas trabajadoras del hogar encuestadas tiene educación básica. Casi un tercio de ellas terminó la educación primaria (31 por ciento), mientras que solamente el 8 por ciento tiene estudios superiores completos. El 10 por ciento de personas que se dedican al trabajo en el hogar mencionaron que en los últimos 12 meses habían estudiado o estaban estudiando. De este último grupo, el 47 por ciento estudia en institutos públicos; por otro lado, menos de la mitad de las que no están estudiando o no han estudiado en los últimos 12 meses tienen pensado completar sus estudios (43 por ciento).

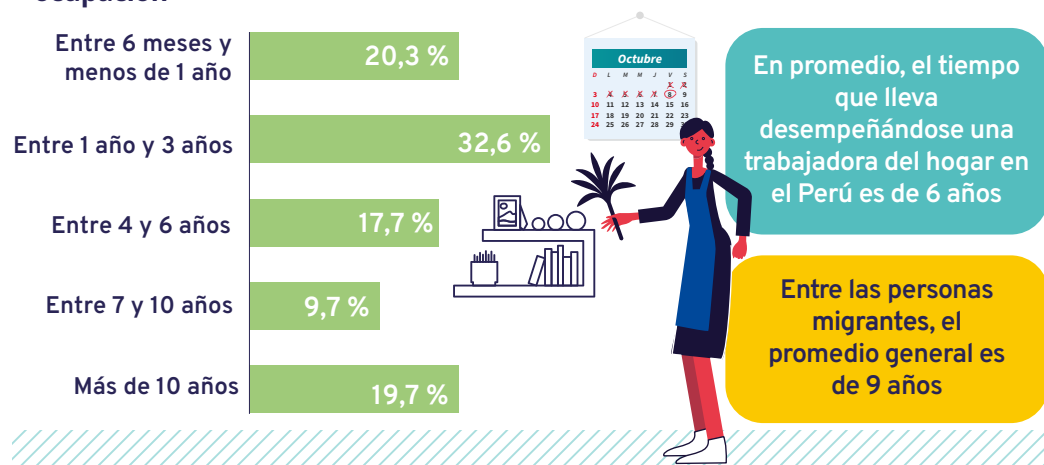
► **Gráfico 2. Situación educativa de las personas trabajadoras del hogar**



Fuente: elaboración propia

Con respecto al tiempo que lleva la trabajadora del hogar desempeñando esta ocupación, como se observa en el Gráfico 3, en promedio las personas encuestadas llevan 6 años en este sector. Si se observa por rangos, más del 50 por ciento lleva tres o menos años, mientras que el 20 por ciento lleva más de diez años.

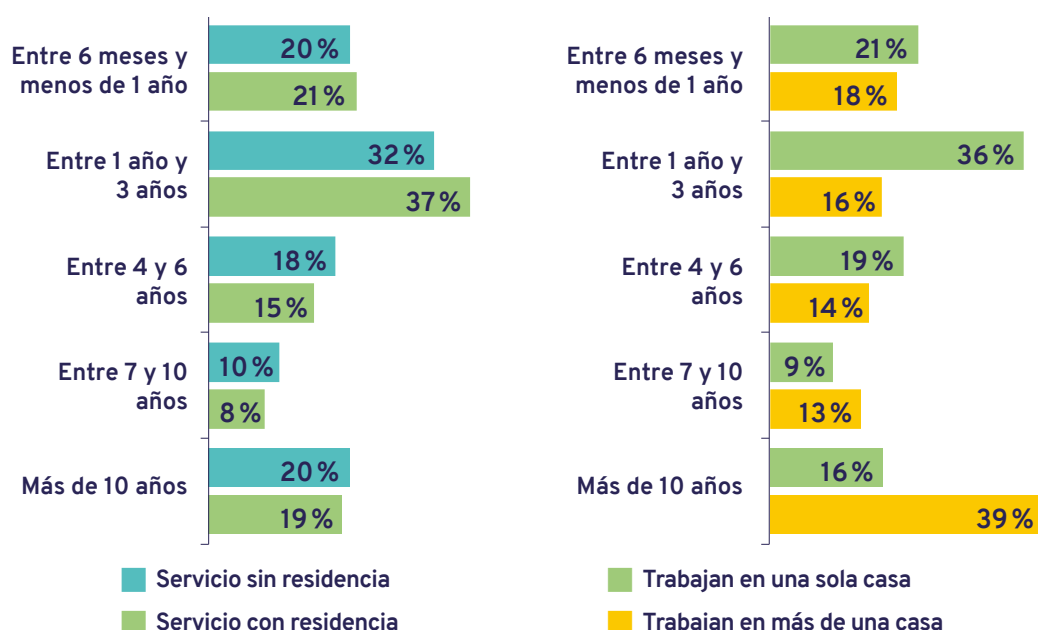
► **Gráfico 3. Tiempo que lleva una persona trabajadora del hogar dentro de esta ocupación**



Fuente: elaboración propia

Respecto al tiempo que llevan desempeñándose en el trabajo del hogar remunerado, la distribución es bastante similar entre las personas que trabajan con y sin residencia; sin embargo, si se observa esta variable en función del número de casas en las que trabajan, quienes lo hacen en más de una casa tienen un promedio mayor de años dentro del sector que quienes laboran en una sola casa (11 frente a 6 años). Esto puede deberse a que, a más años en el sector, se tiene una red de contactos más amplia.

► **Gráfico 4. Tiempo que lleva una persona trabajadora del hogar en esta ocupación (según modalidad y número de casas donde trabaja)**

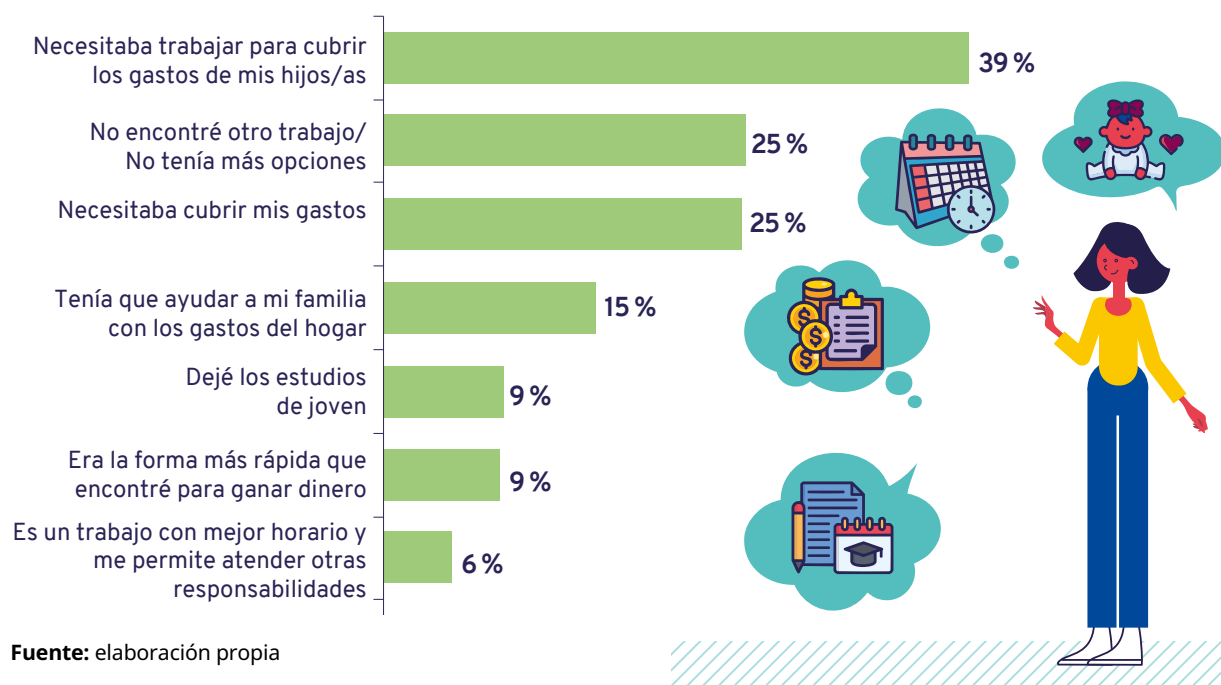


Fuente: elaboración propia

Los porcentajes pueden no sumar 100 % por redondeo.

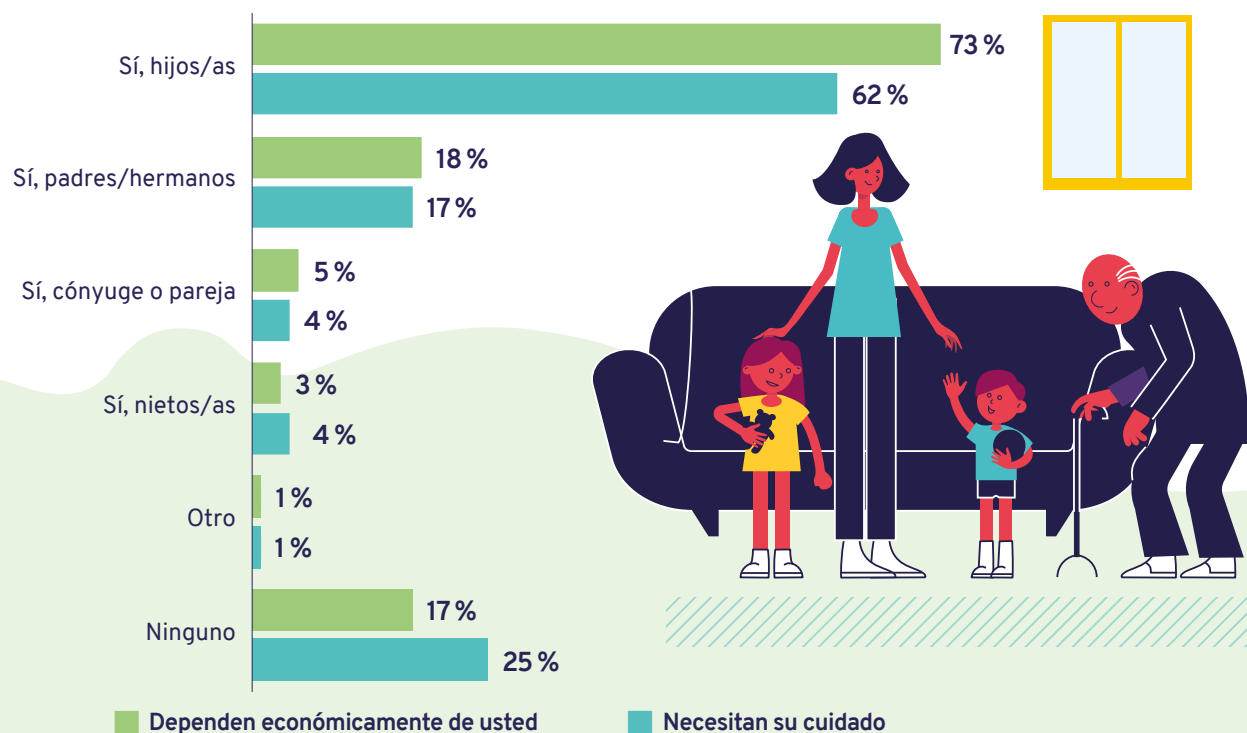
En el Gráfico 5 se muestran las razones por las que empezaron a trabajar en el hogar de terceros de forma remunerada. En el *top 5* de las principales razones se encuentran: la necesidad de cubrir los gastos de sus hijos o hijas, la imposibilidad de conseguir otro trabajo, la preocupación por cubrir sus propios gastos o los de su hogar, el deseo de completar sus estudios, y la necesidad de obtener ingresos rápidamente. En resumen, se evidencian dos temas clave para entender el perfil de las trabajadoras del hogar y porqué ingresaron a esta ocupación: la necesidad de cubrir los gastos del hogar y la dificultad para encontrar otro tipo de empleo.

► **Gráfico 5. Principales razones por las que se hizo trabajadora del hogar (respuesta múltiple)**



En el Gráfico 6 de la siguiente página se muestra que el 83 por ciento de las personas trabajadoras del hogar encuestadas tienen a alguien que depende económicamente de ellas (principalmente hijos o hijas). Además, el 62 por ciento también tiene hijos o hijas que requieren de su cuidado y atención.

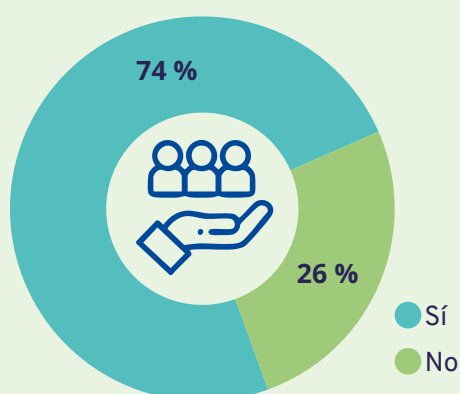
► **Gráfico 6. Carga familiar de las personas trabajadoras del hogar (respuesta múltiple)**



Fuente: elaboración propia

El 74 por ciento de personas trabajadoras del hogar encuestadas declaran ser el principal sostén de su hogar (ver Gráfico 7), 2 de cada 3 trabajan más de 10 horas al día o de 48 horas a la semana, como se verá más adelante. Este resultado sugiere que una mayor responsabilidad familiar implica asumir jornadas laborales más extensas para cubrir los gastos, o aceptar condiciones laborales menos favorables. Además, esto podría llevar a sacrificar en mayor medida otras actividades de cuidado en sus propios hogares, como la crianza de sus hijos e hijas.

► **Gráfico 7. Principal aportante del hogar**
¿Es usted el principal aportante en su hogar?

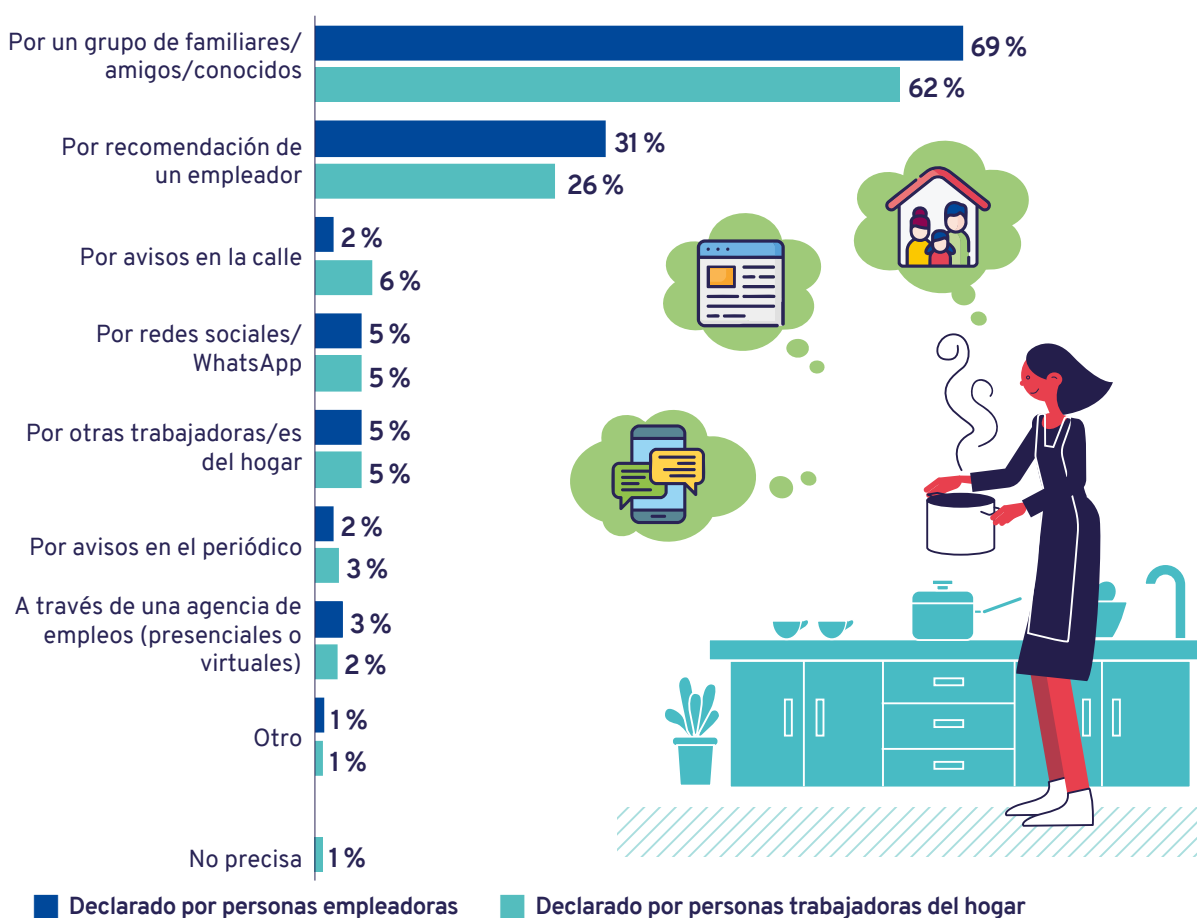


Fuente: elaboración propia



Como se observa en el Gráfico 8, en el caso de las personas trabajadoras del hogar, las principales fuentes de contacto para conseguir trabajo son los amigos, familiares y conocidos (62 por ciento); seguidas de las recomendaciones de alguien que las empleó anteriormente (26 por ciento). Los porcentajes son muy similares en el caso de la forma en la que las personas empleadoras encuestadas logran conseguir o contactar con las personas trabajadoras del hogar (69 por ciento a través de una red de conocidos y 31 por ciento por recomendaciones anteriores).

► **Gráfico 8. Fuentes de contacto para conseguir trabajo (respuesta múltiple)**

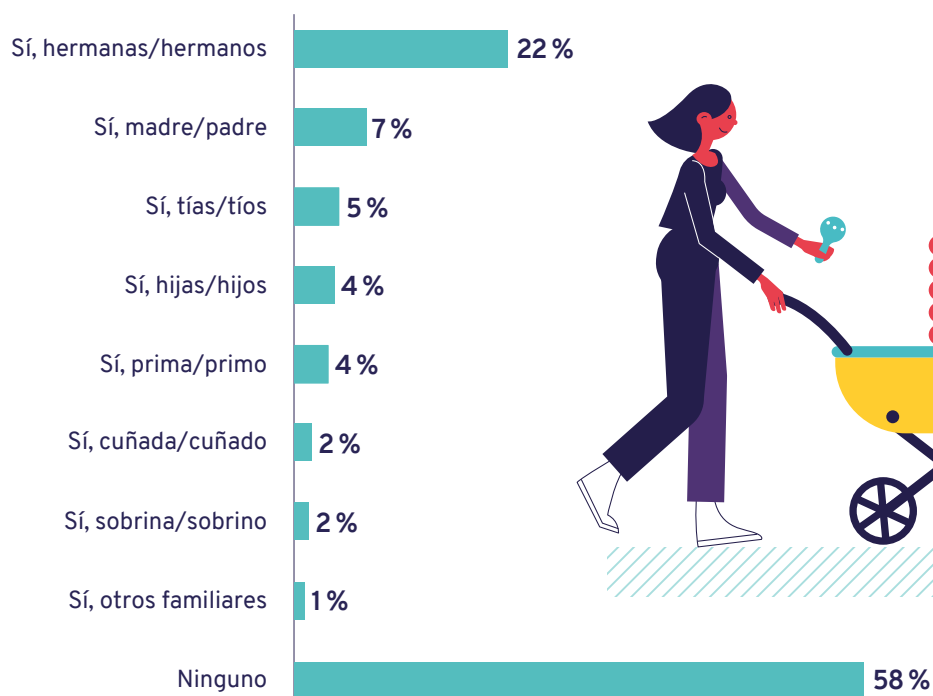


Fuente: elaboración propia

En la siguiente página, el Gráfico 9 muestra la predominancia de las conexiones personales en la inserción laboral. Ello revela que es bastante común que la ocupación del trabajo del hogar remunerado se comparta dentro de la familia. El 42 por ciento de las personas dedicadas al trabajo del hogar tienen un familiar que también se desempeña en este ámbito, principalmente hermanas o hermanos (22 por ciento). Esto es relevante, ya que se establece una red de contactos entre los círculos más cercanos de las personas trabajadoras del hogar.

► **Gráfico 9. Ocupación compartida entre los miembros del hogar (respuesta múltiple)**

¿Tiene algún familiar que se desempeñe o se haya desempeñado también como trabajador o trabajadora del hogar? ¿Quiénes?



Fuente: elaboración propia



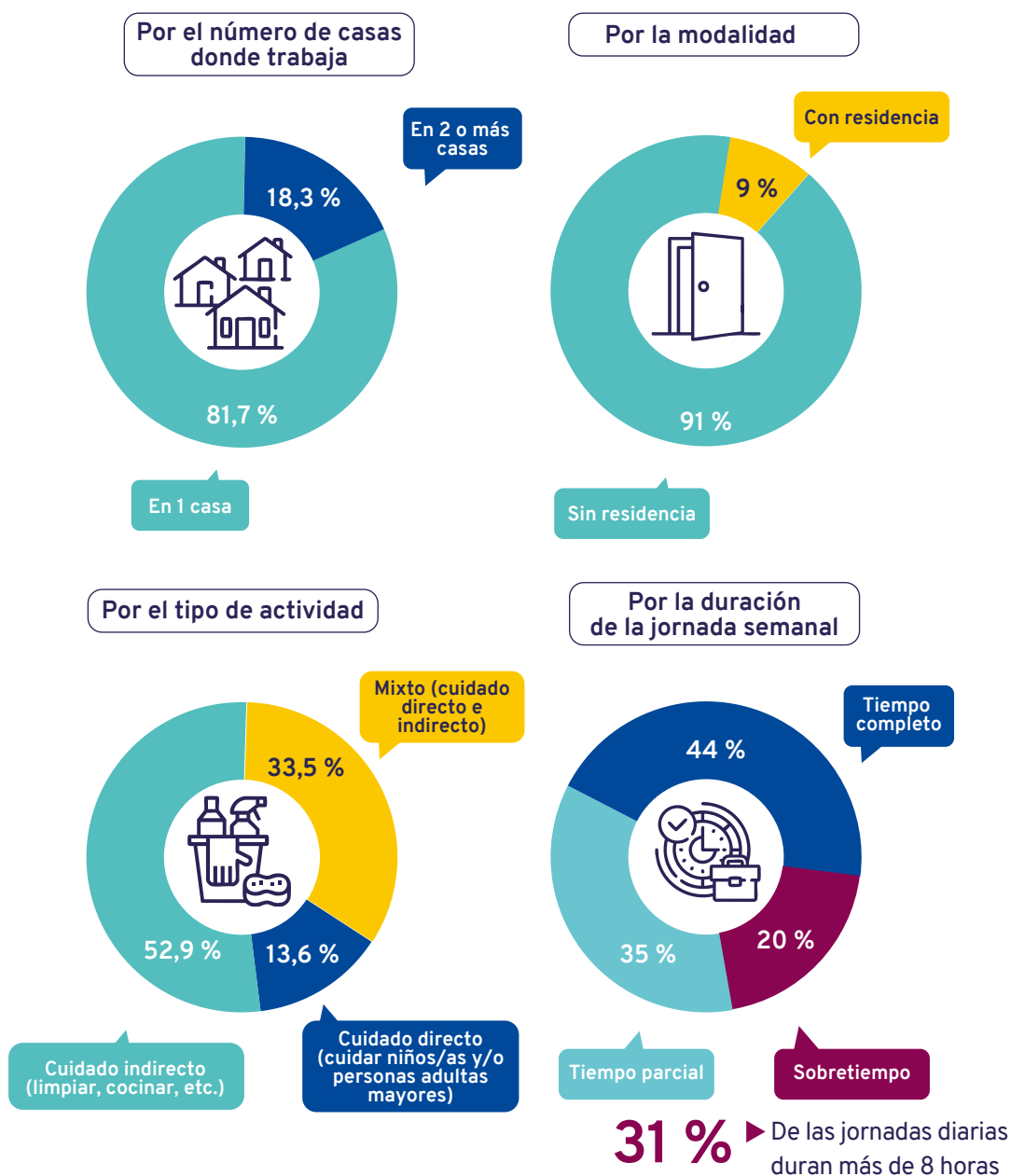
CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO DEL HOGAR

El 82 % de las personas trabajadoras del hogar encuestadas labora en una sola casa y trabaja sin residencia. Además, el 48 % cuida de otras personas como parte de sus labores.



En el estudio se identifican cuatro tipos de variables que caracterizan la diversidad del trabajo del hogar en el país: el número de viviendas en las que se trabaja, si se trabaja con residencia o sin residencia, las actividades desempeñadas (cuidado directo, indirecto o mixto) y el horario laboral.

► **Gráfico 10. Variables de caracterización del trabajo en el hogar**



Fuente: elaboración propia
Los porcentajes pueden no sumar 100 % por redondeo.



Por el número de casas donde trabajan

Como se observa en el Cuadro 1, la mayoría de las personas trabajadoras del hogar encuestadas (82 por ciento) labora en una sola casa. Por otro lado, el 13 por ciento de ellas desempeña sus tareas en dos hogares diferentes, y un 6 por ciento en tres o más viviendas. Respecto a la cantidad de personas trabajadoras del hogar que hay por vivienda, el 96 por ciento de personas empleadoras consultadas manifestó que contaba con solo una persona trabajadora del hogar.

► **Cuadro 1. Número de casas en las que labora una persona trabajadora del hogar**

Personas trabajadoras del hogar según cantidad de casas en las que labora	
 En una sola casa	81,7 %
 En dos casas	12,7 %
 En tres o más casas	5,6 %

Fuente: elaboración propia

Al analizar esta variable por macrorregiones, se observa que la proporción de personas que trabajan en una sola casa asciende al 94 por ciento en la muestra de la macrorregión Oriente/Selva.

El 16 por ciento de las personas trabajadoras del hogar encuestadas que trabajan en una sola casa se dedican a actividades de cuidado directo, en comparación con el 4 por ciento de las que trabajan en más de una casa. El promedio de horas trabajadas por día para quienes laboran en una sola casa es de 7 horas, sin embargo el 23 por ciento lo hace con sobretiempo (más de 48 horas a la semana). Esto contrasta con las trabajadoras del hogar que laboran en más de una casa, cuya jornada diaria promedio es de 6 horas. La mayoría de ellas trabaja el equivalente a una jornada de tiempo parcial (58 por ciento).

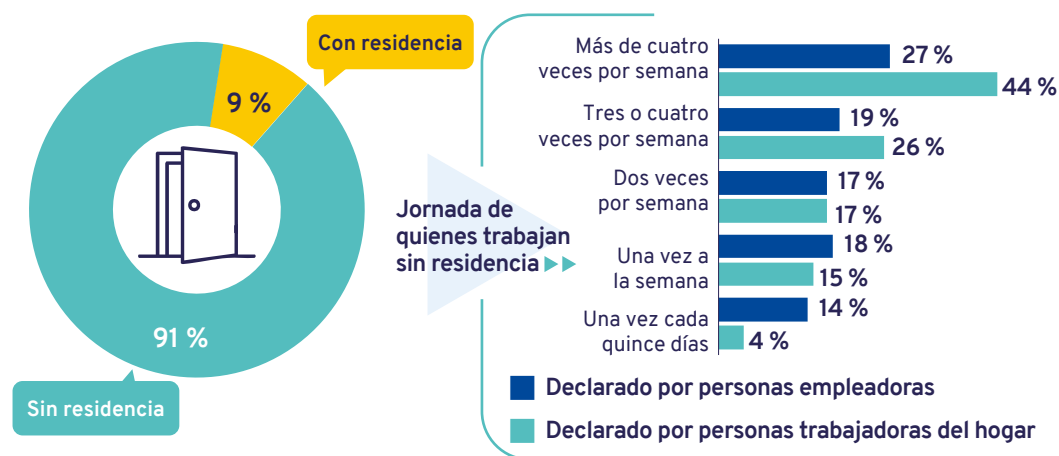
En cuanto a la antigüedad en el empleo, quienes trabajan en una sola casa suelen tener aproximadamente entre 1 y 3 años de experiencia en el trabajo del hogar remunerado, mientras que las personas que laboran en más de una casa tienen una experiencia promedio de 11 años. Además, se observa que los derechos laborales, como gratificaciones, vacaciones remuneradas y licencias, son mayores para quienes se desempeñan en una sola casa que para quienes lo hacen en más de una. Este último grupo reportaría en mayor medida el pago de horas extras.



Por la modalidad

Se identifica que la mayoría de las personas trabajadoras del hogar encuestadas tiene una modalidad de trabajo sin residencia, mientras que 1 de cada 10 trabaja en modalidad con residencia.

► **Gráfico 11. Por la modalidad**



Fuente: elaboración propia

Para quienes laboran en más de una casa, la pregunta se realiza para cada casa en la que labora.

El 44 por ciento de las personas trabajadoras del hogar encuestadas indicaron que laboran más de cuatro veces por semana, mientras que el 26 por ciento señaló que lo hace de tres a cuatro veces por semana. Por otro lado, los datos reportados por las personas empleadoras encuestadas muestran una frecuencia más dispersa, pues a diferencia de lo informado por las personas trabajadoras, se declara una menor intensidad en las jornadas semanales.

Aunque el porcentaje de trabajadoras del hogar que laboran en modalidad con residencia (o cama adentro) es bajo, resulta importante analizar las características distintivas de este grupo en comparación con aquellas que trabajan sin residencia, para comprender mejor las dinámicas del trabajo del hogar remunerado. En cuanto a las características del perfil, la edad promedio de las trabajadoras con residencia es de 36 años, mientras que la de aquellas que trabajan sin residencia es de 42 años. Además, se observa una mayor proporción de trabajadoras con residencia en la muestra de la macrorregión Centro, que representa un 32 por ciento, mientras que se identifica una mayor proporción de trabajadoras sin residencia en las muestras recogidas en Lima Metropolitana y en la macrorregión Norte.

Un dato importante que destacar es que las personas trabajadoras del hogar encuestadas con residencia trabajan en promedio 11 horas al día, de manera que el 88 por ciento de las personas de este grupo labora por encima del máximo de 48 horas semanales establecidas en la ley, mientras que las personas trabajadoras sin residencia trabajan en promedio 7 horas al día, y solo un 14 por ciento de ellas trabaja más de 48 horas a la semana. El 38 por ciento trabajaría menos de 24 horas a la semana.

En cuanto a las diferencias en las condiciones laborales, se observa que entre las personas que trabajan con residencia (o cama adentro), una mayor proporción contaría con un contrato formal de trabajo (23 por ciento frente al 7 por ciento de quienes lo hacen sin residencia). En cuanto al pago, quienes trabajan con residencia reciben su pago mayoritariamente de manera quincenal o mensual, frente a las personas trabajadoras sin residencia, que reciben su pago principalmente por día. Además, quienes trabajan con residencia declaran en mayor medida que se cumplen sus derechos laborales como vacaciones remuneradas (29 por ciento frente al 10 por ciento), gratificaciones (25 por ciento frente al 12 por ciento) y seguro de EsSalud (16 por ciento frente al 6 por ciento). También tienen acceso en mayor proporción a facilidades adicionales, como productos de aseo personal (22 por ciento), adelantos de sueldo (22 por ciento), préstamos de dinero (9 por ciento) y otros.



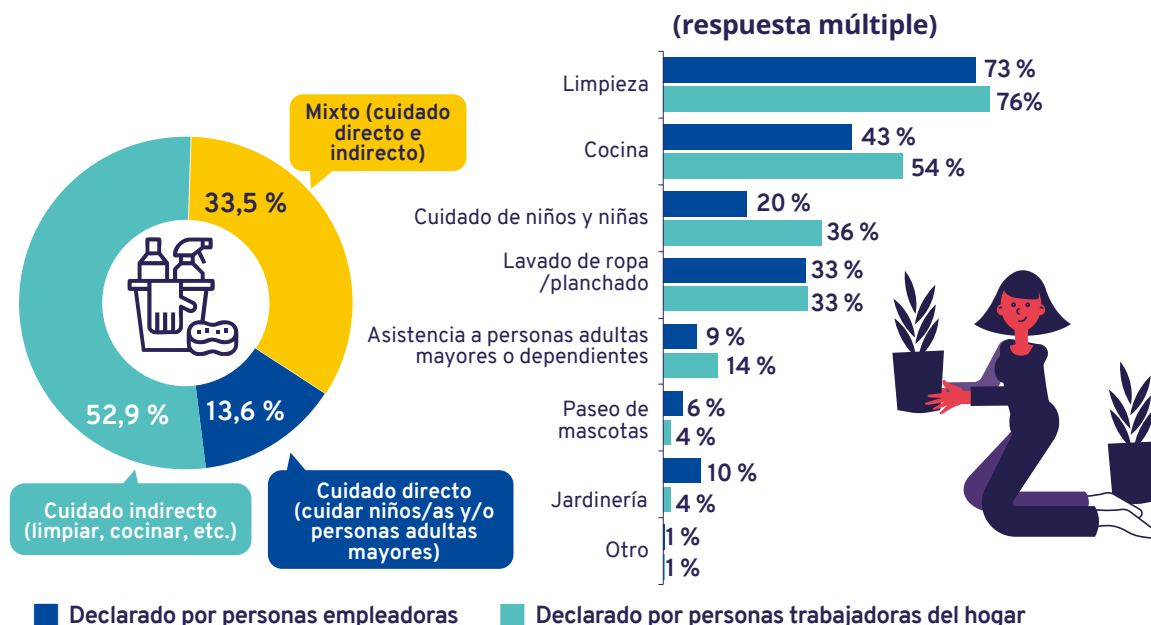
Por el tipo de actividad

El trabajo en el hogar también puede definirse por las actividades que realiza la persona trabajadora. Estas actividades pueden incluir limpieza, lavado, cocina, cuidado de personas y otras responsabilidades contempladas en la Ley N.º 31047. Para fines del análisis, se clasifican estas actividades en tres categorías: la primera, el «cuidado directo» que agrupa aquellas funciones de atención de las necesidades de una persona dependiente en el hogar, como el cuidado de niños, niñas o personas adultas mayores; la segunda, el «cuidado indirecto», que involucra actividades relacionadas principalmente con el mantenimiento del hogar, como la limpieza, el lavado de ropa, la cocina, entre otras.

Por último, se identifica la actividad «mixta», que incluye ambos tipos de cuidados. Como se puede observar en el Gráfico 12, el 52,9 por ciento de las personas trabajadoras del hogar encuestadas se dedican exclusivamente a actividades de cuidado indirecto, el 13,6 por ciento exclusivamente a actividades de cuidado directo y el 33,5 por ciento realizan actividades tanto de cuidado directo como indirecto.



► **Gráfico 12. Actividades que realizan las personas trabajadoras del hogar**



Fuente: elaboración propia

En concreto, se observa que la mayoría de las personas trabajadoras y empleadoras encuestadas declaran que las principales actividades a realizar son de limpieza y cocina. Es importante mencionar que, de acuerdo a lo reportado por las personas trabajadoras del hogar encuestadas, el porcentaje de personas que realizan tareas de limpieza es mayor entre quienes trabajan en más de una casa.

Por otro lado, considerando también los resultados de lo indicado por las personas trabajadoras del hogar encuestadas, se observa que el 43 por ciento de quienes realizan actividades de cuidado directo lo hacen a tiempo completo, mientras que el 32 por ciento trabaja más de 48 horas a la semana. Entre las personas que realizan actividades mixtas (tanto de cuidado indirecto como directo), un 29 por ciento trabaja más de 48 horas a la semana, mientras que un 52 por ciento trabaja entre 25 a 48 horas a la semana. Por último, entre quienes realizan trabajo de tipo indirecto, el 48 por ciento trabaja menos de 24 horas a la semana, mientras que el 40 por ciento lo hace entre 25 y 48 horas semanales, y el 12 por ciento lo hace más de 48 horas a la semana.



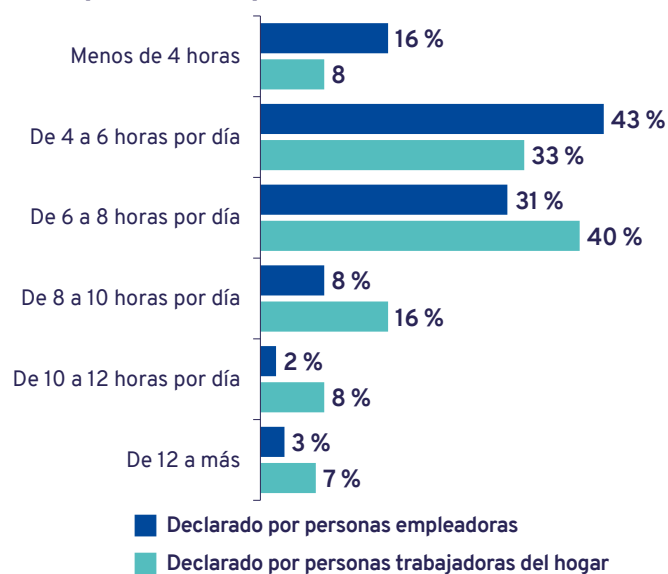
También es interesante señalar que las personas más jóvenes (entre 18 y 30 años) son quienes, en mayor medida, realizan actividades de cuidado directo, como el cuidado de niños y niñas (53 por ciento).



Por la duración de la jornada semanal

El horario laboral puede analizarse desde dos perspectivas: una que considera el número de horas trabajadas en una jornada, y otra que considera el total de horas a la semana dedicadas al trabajo.

► **Gráfico 13. Horario laboral por día o jornada (respuesta múltiple)**

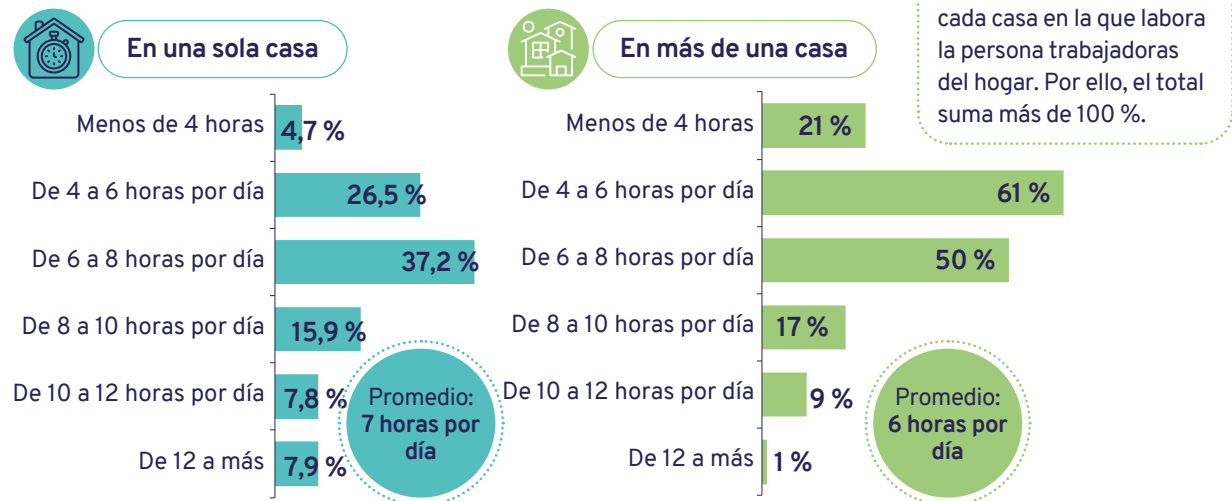


Fuente: elaboración propia



De acuerdo a lo señalado por las trabajadoras encuestadas, las jornadas laborales tienen una duración aproximada de 7 horas diarias. En este sentido, lo más habitual es trabajar de 6 a 8 horas al día (40 por ciento). El 7 por ciento menciona trabajar más de 12 horas diarias y, si analizamos a quienes laboran con residencia, el porcentaje de quienes tienen jornadas laborales de más de 12 horas diarias aumenta al 57 por ciento.

► **Gráfico 14. Horario laboral por día o jornada - número de casas**



Fuente: elaboración Ipsos Perú

Asimismo, el promedio de horas de quienes trabajan en una casa es ligeramente mayor que el de quienes laboran en dos o más casas, ya que para este último grupo la mayoría de las menciones se ubica entre 4 y 6 horas por día (61 por ciento) y entre 6 y 8 horas por día (50 por ciento).

► **Gráfico 15. Duración de la jornada semanal**



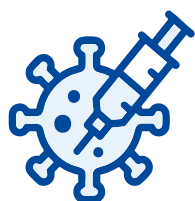
Fuente: elaboración propia

Los porcentajes pueden no sumar 100 % por redondeo.

La variable de duración de la jornada laboral se construye en función del número de días que las personas declaran trabajar a la semana y de las horas que trabajan al día. Para quienes trabajan con residencia, se les preguntó por su horario de inicio y fin de la jornada para tener así el recuento de horas por jornada. En el caso de las personas sin residencia, se les preguntó cuál era su horario en cada una de las casas donde

trabajaba⁴ (si trabajan en más de una), para poder así calcular el total de horas a la semana que se dedican al trabajo en el hogar remunerado. Esta variable tiene tres categorías: tiempo parcial (menos de 24 horas a la semana), tiempo completo (más de 24 horas hasta 48 horas a la semana) y sobretiempo (más de 48 horas a la semana).

Es importante destacar algunas diferencias entre las personas encuestadas de las distintas macrorregiones. Entre quienes fueron encuestadas en Lima Metropolitana, se observa un mayor porcentaje de personas que trabajan a tiempo parcial (41 por ciento). Por otro lado, entre las personas trabajadoras del hogar encuestadas en las macrorregiones Central y Oriental del país, se destaca que un alto porcentaje de la muestra realiza sobretiempo (32 por ciento y 40 por ciento, respectivamente).



Consecuencias de la pandemia de la COVID-19 en el trabajo del hogar

Las medidas sanitarias implementadas a causa de la pandemia por COVID-19 tuvieron un gran impacto en diversas actividades económicas de la sociedad, entre ellas el trabajo del hogar. Estas medidas condicionaron significativamente la movilidad de las personas, así como el uso de espacios compartidos.

Se les preguntó a las personas trabajadoras del hogar sobre el impacto que la pandemia de la COVID-19 tuvo en sus empleos. Como se puede observar en el Gráfico 16, alrededor de 9 de cada 10 encuestadas manifestaron que la pandemia perjudicó considerablemente o en cierta medida su trabajo.

► **Gráfico 16. Cuanto considera que le afectó la pandemia**



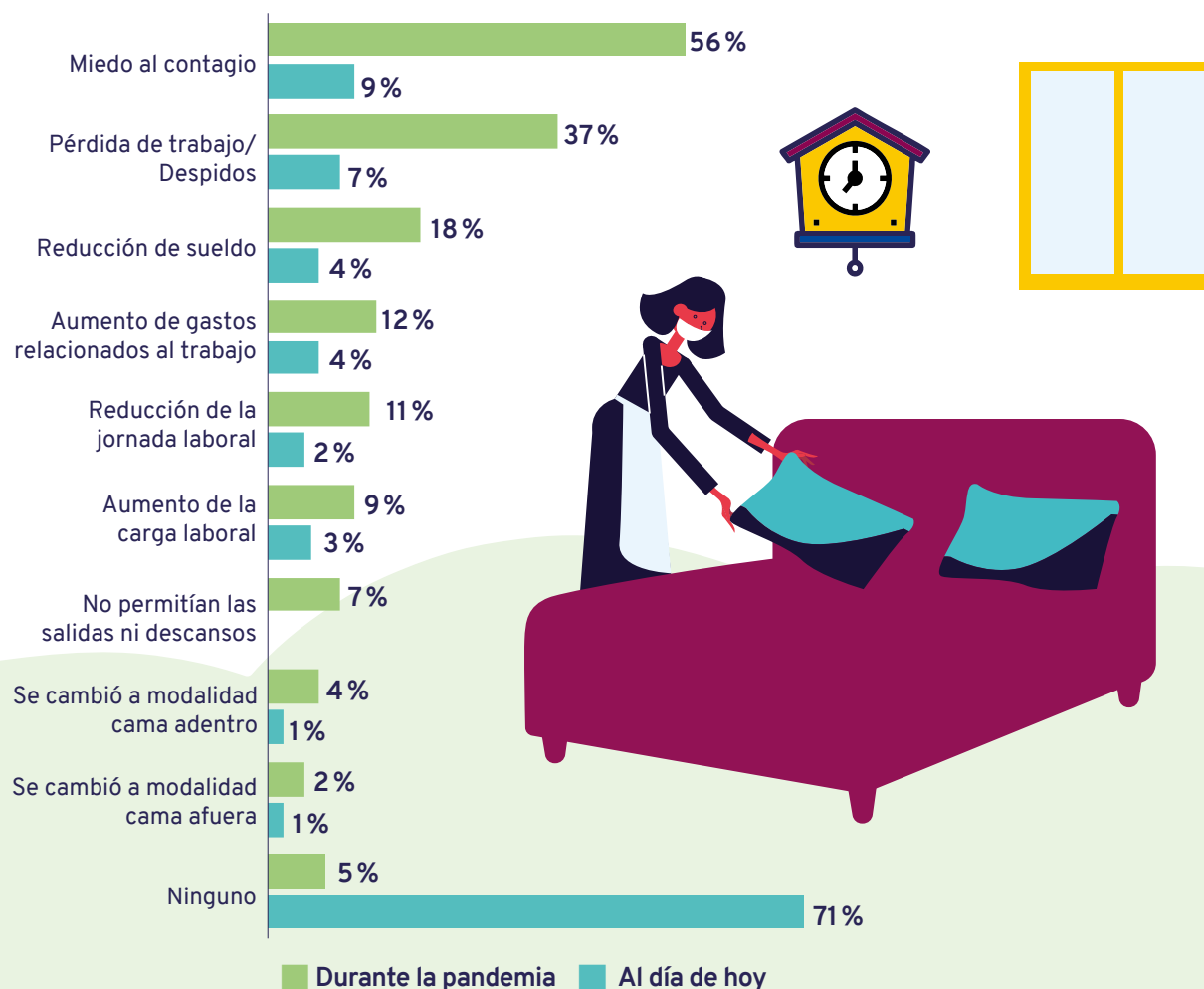
Fuente: elaboración propia

El 56 por ciento de las trabajadoras del hogar encuestadas afirma que el principal impacto negativo que sufrieron durante la pandemia fue no ser llamadas para trabajar debido al temor de contagio por el virus. Esta cifra es más alta entre quienes realizan servicios sin residencia, con un 59 por ciento, y entre quienes realizan jornadas de menos de 6 horas diarias, con 68 por ciento.

⁴ Para cada categoría establecida en la pregunta «En promedio, ¿de cuántas horas es su jornada laboral diaria?», se utilizó una marca de clase con la finalidad de establecer un número estándar de horas en cada categoría y calcular el recuento de horas en un día de jornada.

Como se aprecia en el Gráfico 17, el 37 por ciento de las personas trabajadoras del hogar encuestadas habría perdido su empleo, porcentaje más alto entre aquellas que actualmente trabajan en más de una casa (41 por ciento). Por otro lado, el 18 por ciento de las trabajadoras del hogar encuestadas experimentó una reducción en sus pagos. Es importante mencionar que aquellas personas trabajadoras del hogar que laboran en más de una casa fueron quienes reportaron un mayor incremento en los gastos relacionados con el trabajo. Sin embargo, es necesario destacar que estas situaciones no necesariamente se han mantenido hasta la fecha, ya que el 71 por ciento declara que ninguna de estas consecuencias negativas persiste hasta la actualidad. Entre las personas empleadoras encuestadas, el 34 por ciento indica haber tenido que despedir a la persona que trabajaba en su hogar durante la pandemia. Además, el 15 por ciento redujo la jornada o los días de trabajo de la persona empleada en su hogar, y el 10 por ciento tuvo que disminuirle el salario. En comparación con los datos proporcionados por las personas trabajadoras del hogar, quienes emplean indicaron un mayor porcentaje de personas con residencia que tuvieron que cambiar a la modalidad sin residencia.

► **Gráfico 17. Principales cambios tras la pandemia por COVID-19 según trabajadoras del hogar (respuesta múltiple)**



Fuente: elaboración propia

NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LA LEY

Solo el 5 % de las trabajadoras del hogar encuestadas tiene un contrato escrito y acceso a derechos laborales como seguridad social, vacaciones y gratificaciones. En general, el cumplimiento de la Ley N.º 31047 sigue siendo bajo.



La Ley N.º 31047 - Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, que entró en vigencia en octubre de 2020, establece que todas las personas trabajadoras del hogar tienen derecho a un contrato escrito que debe registrarse en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), así como a todos los derechos laborales reconocidos a las personas trabajadoras del régimen general, tales como la seguridad social, gratificaciones equivalentes a una remuneración, compensación por tiempo de servicios (CTS), entre otros, como se puede observar en el siguiente cuadro.

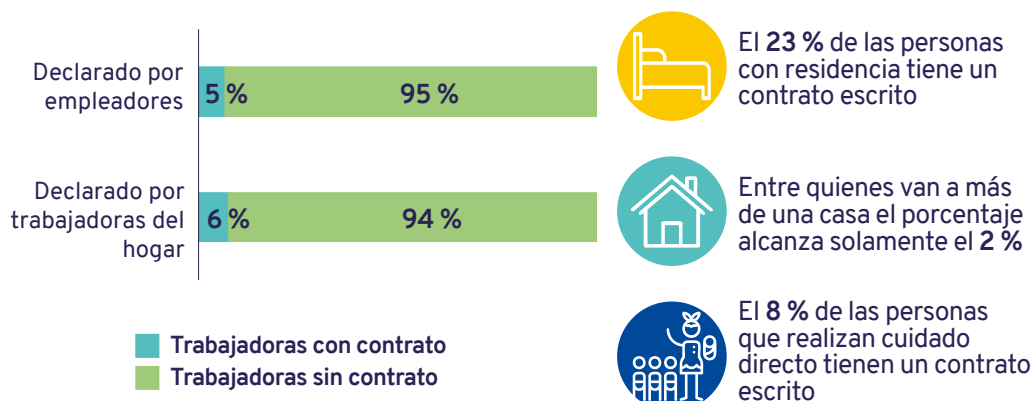
► **Cuadro 2. Aspectos que contempla la ley**

Contrato laboral escrito	Debe estar registrado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En él deberán constar las obligaciones y derechos de quien emplea y de la persona trabajadora del hogar, la remuneración, la jornada y el horario del trabajo, y todo tipo de facilidades a las que, en caso corresponda, tenga acceso la persona trabajadora del hogar.
Remuneración	Acordada entre las partes. No será inferior al importe de una remuneración mínima vital (RMV), cuando se trabaje a tiempo completo.
Boleta de pago	Debe contener la fecha de inicio de la relación laboral, el sistema de pensiones elegido por la persona trabajadora del hogar, la periodicidad y el periodo correspondiente al pago, el detalle de los conceptos remunerativos, retenciones y aportaciones, y la firma de ambas partes.
Gratificaciones	Dos veces al año, equivalente a una remuneración mensual.
Seguro de EsSalud	La persona empleadora afilia a la persona trabajadora del hogar al Seguro Social de EsSalud, que cubrirá a la persona trabajadora del hogar y sus derechohabientes después de tres meses de aporte.
Aporte a la AFP u ONP	La persona empleadora afilia a la persona trabajadora del hogar al sistema de pensiones que esta última haya elegido (AFP u ONP), lo que le permitiría acceder a una pensión de jubilación, de invalidez y de sobrevivencia.
CTS (compensación por tiempo de servicio)	Conforme al régimen laboral general, quien trabaja a tiempo completo recibirá un monto equivalente a una remuneración, más un sexto de la gratificación, dividido en dos depósitos en los meses de mayo y noviembre.
Vacaciones	30 días calendario por año de servicio para quienes trabajan a tiempo completo y de 6 días cuanto menos si su jornada es parcial (Convenio núm. 52 de la OIT)
Pago por horas extras	Dichas horas deben ser previamente acordadas y se le pagará una sobretasa por ellas (25 % por las dos primeras horas y a partir de la tercera hora esta será del 35 %).
Licencias laborales	Conforme al régimen laboral general
Día acordado de descanso semanal	El descanso semanal obligatorio es de 24 horas continuas, y se debe especificar el día en el que se tomará. Asimismo, en la modalidad cama adentro debe haber un descanso de por lo menos 12 horas entre una jornada y otra.
Servicio con residencia/ Cama adentro	Quien emplea debe proporcionar a la persona trabajadora del hogar alimentación, desayuno, almuerzo y cena, y alojamiento adecuado a su nivel socioeconómico, de modo que asegure su dignidad.

Fuente: Elaboración propia en base a la Ley N.º 31047 - Ley de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar

A través de esta norma se busca generar condiciones laborales justas y decentes para las personas que tienen como ocupación principal el trabajo del hogar. Sin embargo, como se mostrará en esta sección, el cumplimiento de la norma es bajo.

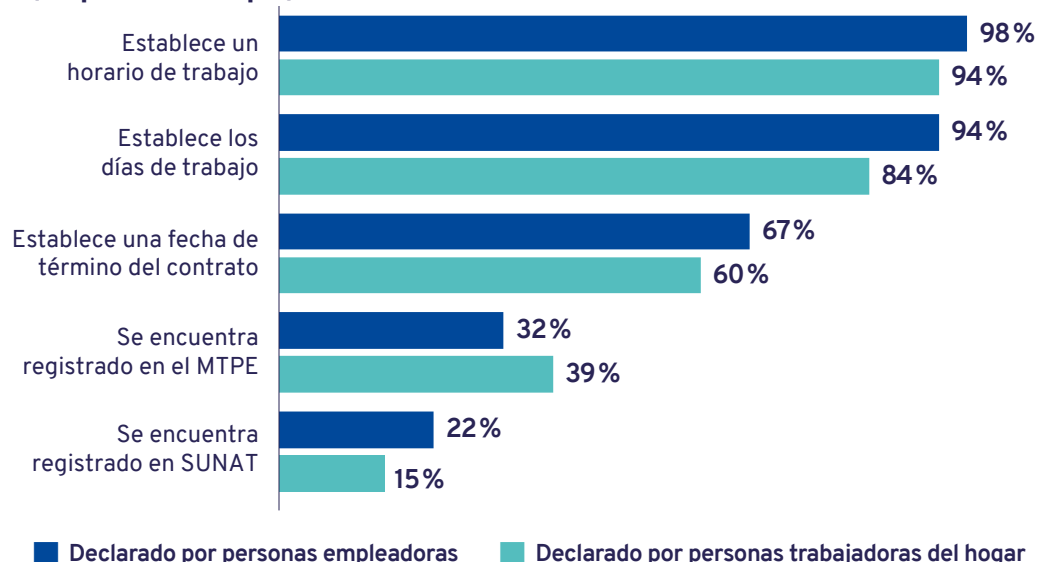
► **Gráfico 18. Contrato escrito**



Fuente: elaboración propia

Como se observa en el Gráfico 18, solo el 6 por ciento de las personas trabajadoras del hogar encuestadas afirma tener un contrato escrito en alguna de las casas donde trabaja. Esta proporción es mayor entre quienes trabajan bajo la modalidad con residencia (23 por ciento) y menor entre las personas trabajadoras del hogar encuestadas que van a más de una casa (2 por ciento). Entre quienes afirman tener contrato escrito, un 39 por ciento señala que su contrato está inscrito en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), y un 6 por ciento dice no saber si su contrato está inscrito o no. También debe resaltarse que un 15 por ciento sostiene que su contrato se encuentra registrado en la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT), y un 19 por ciento indica que no sabe si su contrato se encuentra inscrito en esta última institución, como se puede observar en el Gráfico 19.

► **Gráfico 19. Características del contrato de las personas trabajadoras del hogar (respuesta múltiple)**



Fuente: elaboración propia

Entre las personas empleadoras encuestadas, el 5 por ciento menciona tener alguna persona trabajadora del hogar con contrato escrito, de las cuales solo una tercera parte está registrada en el MTPE (32 por ciento) y 22 por ciento en SUNAT, cifras muy similares a las indicadas por las personas trabajadoras del hogar. Conforme a la información recabada en esta encuesta, la mayoría de los contratos especifica el horario de trabajo acordado y la jornada laboral. Además, la mayoría de las personas empleadoras (67 por ciento) y de las personas trabajadoras del hogar encuestadas (60 por ciento) indican que la fecha de finalización del contrato está especificada en el mismo.

Con el fin de analizar el nivel de cumplimiento de los derechos estipulados por la ley, se preguntó tanto a las personas trabajadoras del hogar y a quienes las emplean sobre los derechos laborales recibidos o brindados al momento de realizarse la encuesta, independientemente de la existencia de un contrato escrito.

► **Gráfico 20. Derechos laborales, con independencia de si se tiene o no un contrato escrito (respuesta múltiple)**

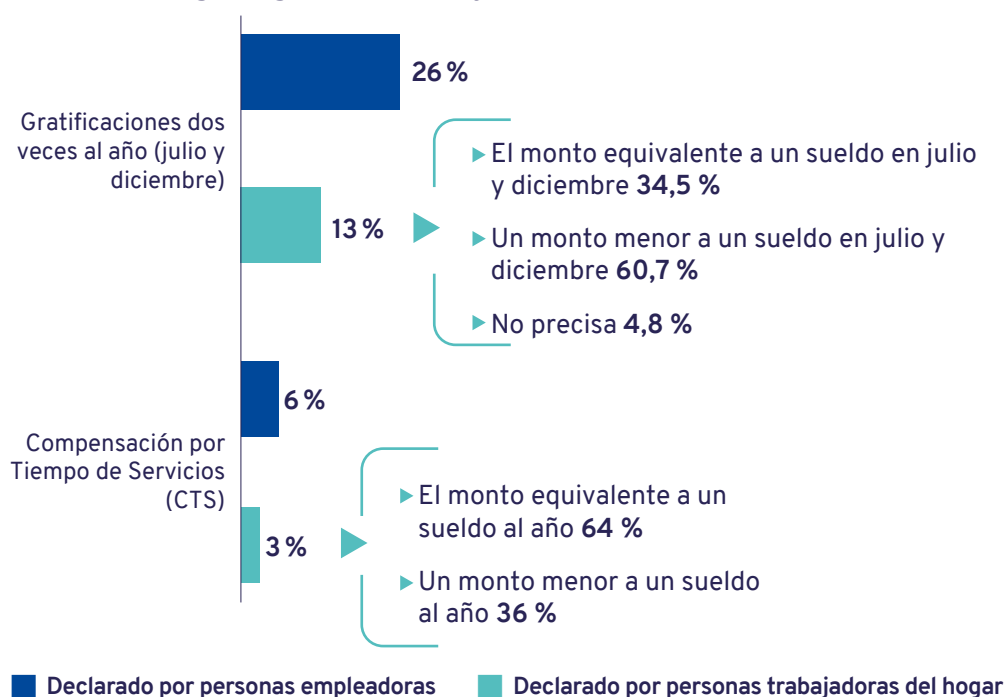


Fuente: elaboración propia

Como se puede observar en el Gráfico 20, los principales derechos percibidos actualmente por las personas encuestadas son el pago de las horas extras, gratificaciones dos veces al año, vacaciones remuneradas (mayor entre las trabajadoras con residencia) y licencias laborales. Quienes emplean coinciden en los derechos mencionados, pero se observa una brecha de percepción entre lo declarado por ambos grupos.

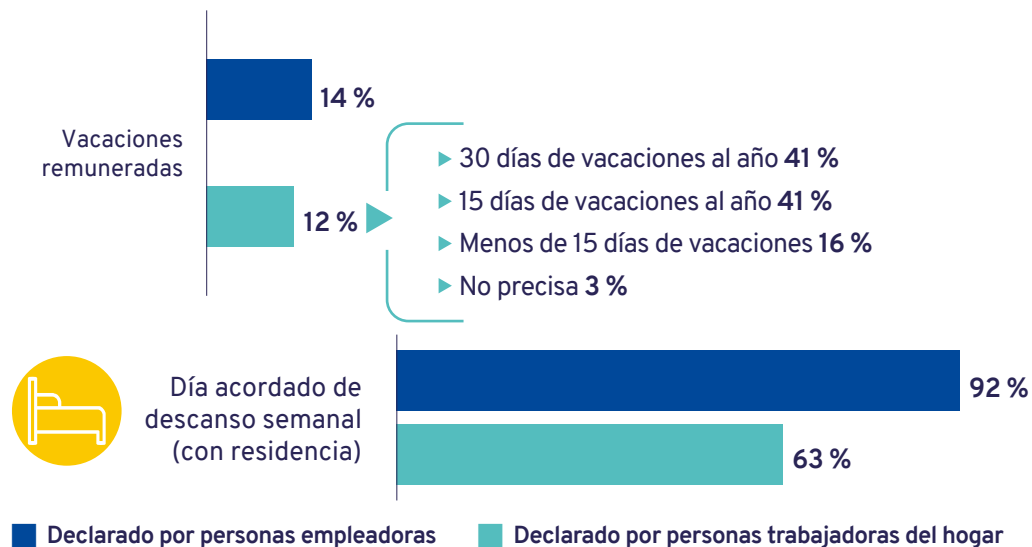
El Gráfico 21 muestra que el 13 por ciento de las personas trabajadoras del hogar encuestadas afirma que recibe gratificaciones, pero solo un tercio de este grupo indica que son gratificaciones completas, es decir, un sueldo en julio y diciembre. También se debe destacar que únicamente un 3 por ciento de las personas trabajadoras del hogar recibe la compensación por tiempo de servicios (CTS), y que, de este pequeño grupo, algunas recibirían menos de un sueldo al año.

► **Gráfico 21. Pago de gratificaciones y CTS**



Fuente: elaboración propia

► **Gráfico 22. Vacaciones remuneradas y día de descanso**

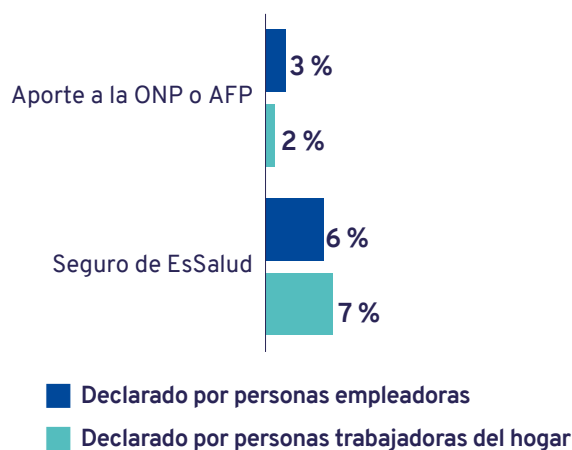


Fuente: elaboración propia

Los porcentajes resferidos al 12 % (declarado por las personas trabajadoras del hogar) pueden no sumar 100 % por redondeo.

En cuanto a las vacaciones remuneradas, como se observa en el Gráfico 22, el 12 por ciento de las personas trabajadoras del hogar encuestadas las goza. De ellas, solo el 41 por ciento tiene vacaciones de un mes completo, mientras que el resto recibe 15 días o menos al año (57 por ciento). Cabe señalar que el día de descanso semanal se aplicó solamente a quienes mencionaron tener la modalidad con residencia; en este sentido, es interesante notar la diferencia entre lo que reportaron las personas trabajadoras del hogar y lo reportado por las personas empleadoras, ya que el 92 por ciento de estas últimas mencionó brindar un día acordado de descanso entre semana, mientras que esta proporción se reduce al 63 por ciento entre las personas trabajadoras del hogar.

► **Gráfico 23. Seguridad social**

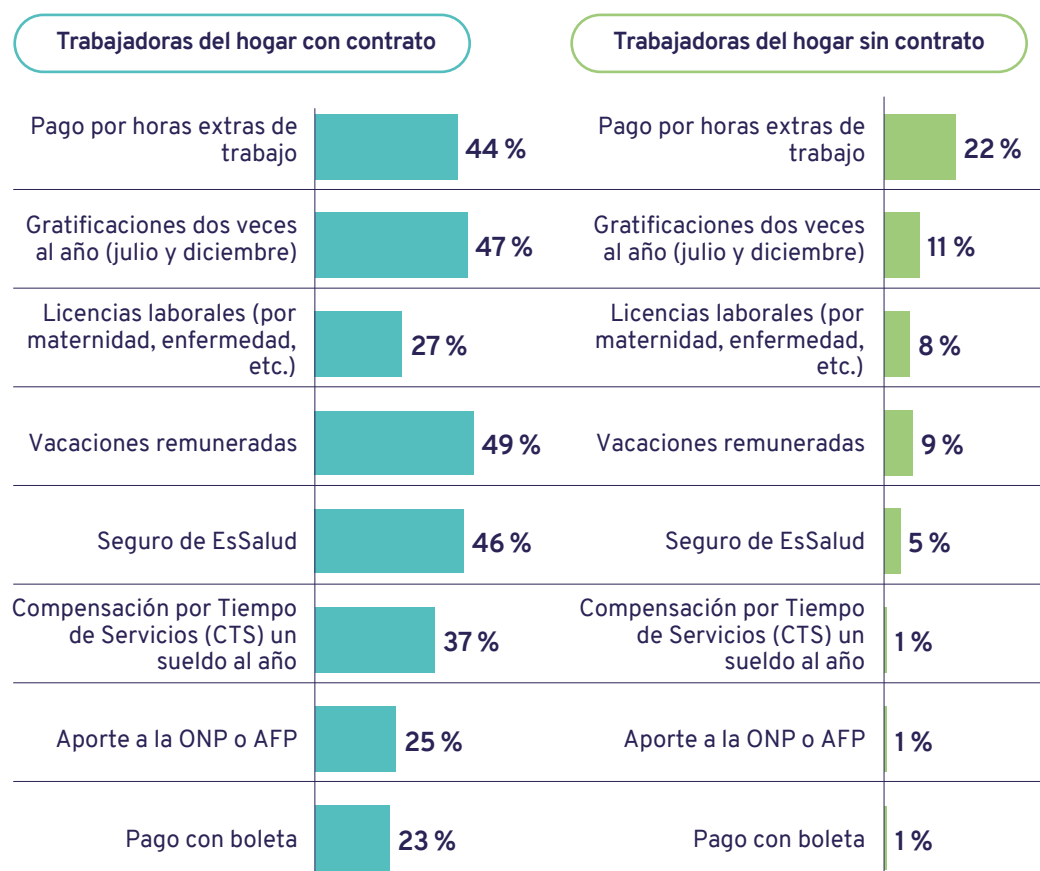


Fuente: elaboración propia

Con respecto a la seguridad social, como se observa en el Gráfico 23, el 2 por ciento de las personas trabajadoras encuestadas señala estar aportando a la ONP o AFP en la actualidad. Tan solo el 7 por ciento afirmó estar afiliada al seguro de EsSalud. Estas cifras son bastante preocupantes, ya que la mayoría de las personas trabajadoras del hogar son las principales aportantes de sus hogares y tienen familiares que dependen de ellas, por lo que acceder a este derecho es de suma importancia no solo ante eventos fortuitos, sino también para mejorar su calidad de vida y la de sus dependientes. De manera comparada, las cifras reportadas por las personas empleadoras encuestadas con respecto a estos derechos laborales son mayores que las indicadas por las personas trabajadoras del hogar encuestadas, pero el aumento no es significativo.

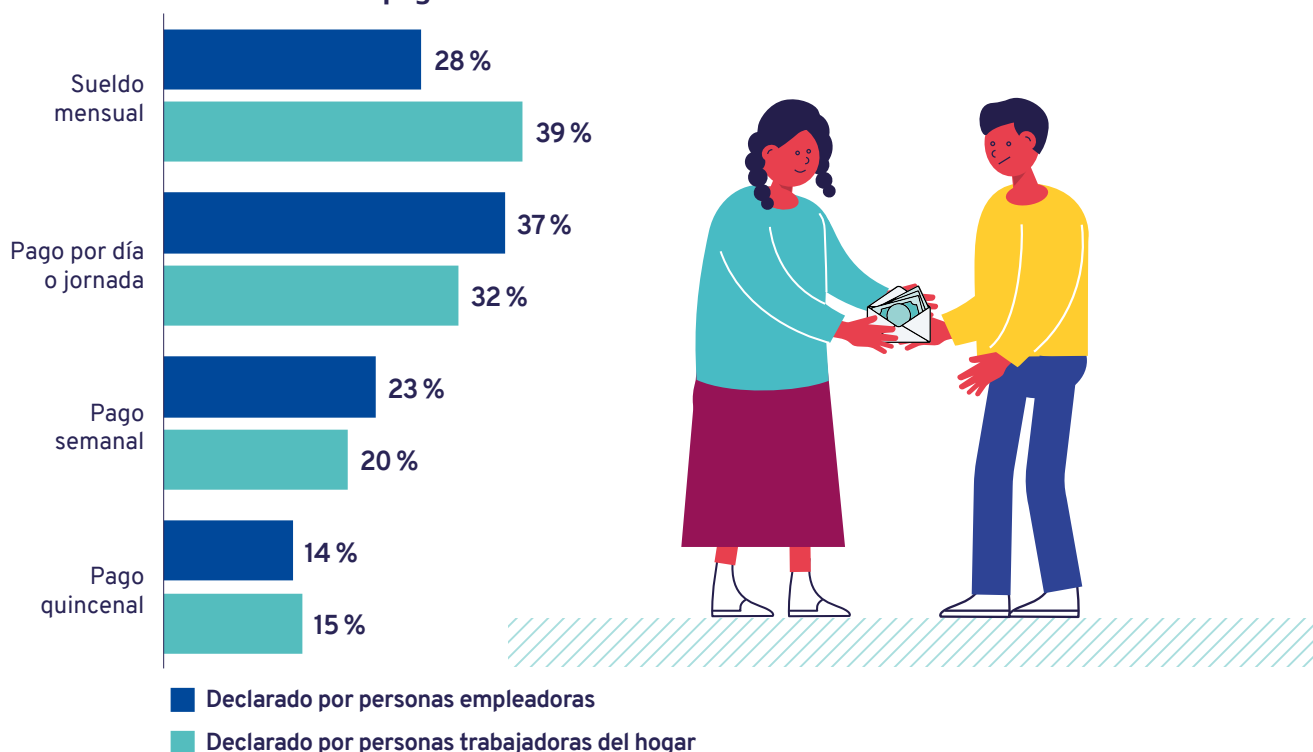
Las personas trabajadoras del hogar encuestadas con contrato escrito suelen contar con sus derechos laborales en mayor proporción que aquellas que trabajan sin contrato. Entre los más destacados se encuentran el pago por horas extras de trabajo, las gratificaciones, las licencias laborales, las vacaciones remuneradas, y el seguro de EsSalud, como se refleja en el Gráfico 24.

► **Gráfico 24. Derechos laborales por tenencia de contrato (respuesta múltiple)**



Fuente: elaboración propia

► **Gráfico 25. Periodicidad del pago de la remuneración**



Fuente: elaboración propia

Los porcentajes pueden sumar más de 100 %. Se pregunta por cada trabajadora del hogar a las personas empleadoras que puedan tener más de una persona contratada y se pregunta por cada casa en la que trabaja a las personas trabajadoras del hogar.

Se puede observar que el 39 por ciento de las personas trabajadoras del hogar encuestadas afirma recibir un sueldo o pago mensual en al menos uno de sus lugares de trabajo. Este porcentaje se eleva al 57 por ciento para quienes trabajan con residencia o realizan actividades de cuidado directo (53 por ciento). En segundo lugar, el 32 por ciento indica que su forma de pago es por día o jornada, porcentaje que es considerablemente mayor entre las personas que trabajan en más de una casa (70 por ciento) y entre las que realizan exclusivamente actividades de cuidado indirecto (46 por ciento).

A diferencia de lo señalado por las personas trabajadoras del hogar encuestadas, para las personas empleadoras el tipo de pago más habitual es el diario o por jornada (37 por ciento). El pago mensual ocupa el segundo lugar con un 28 por ciento, seguido por los pagos quincenales con un 14 por ciento. El pago mensual también es significativamente alto entre las personas empleadoras encuestadas que señalan contratar a trabajadoras con residencia (68 por ciento) y que realizan actividades de cuidado directo (45 por ciento).

El Cuadro 3 presenta los promedios de pago⁵ por jornada reportados por las personas trabajadoras del hogar encuestadas, diferenciados en dos grandes modalidades: servicio con residencia y servicio sin residencia, y en este último grupo, la frecuencia con la que se trabaja en cada hogar. Esta variable se analiza así debido a la gran dispersión de modalidades de trabajo en este sector, lo que dificulta hablar de un promedio general.

5 Al momento de realizado el estudio, la Remuneración mínima vital era de 1025 soles.

► **Cuadro 3. Pago promedio que reciben las trabajadoras del hogar**

En base a datos declarados por las personas trabajadoras del hogar				
Modalidad	Modalidad con residencia	Modalidad sin residencia		
		5-7 veces por semana	1-4 veces por semana	Una vez cada 15 días
Promedio mensual	1015,9 soles	844,8 soles	544,8 soles	161,3 soles
Promedio por jornada		38,4 soles	61,1 soles	80,5 soles

Fuente: elaboración propia

Para obtener esta información, se solicitó a las personas trabajadoras del hogar que indicaran la periodicidad de su pago (mensual, quincenal, semanal o diario) y que especificaran la cantidad correspondiente a esa forma de pago. A continuación, estos datos se recopilieron considerando la variable de tipo de jornada y la frecuencia con la que las trabajadoras mencionaron que iban a trabajar. A partir de ello se calcularon los promedios mensuales y por jornada para cada grupo⁶.

La tendencia indica que hay diferencias en los promedios entre las personas que trabajan con residencia y las que trabajan sin residencia. Además, aquellos con una mayor frecuencia de trabajo tienen un ingreso promedio mayor, aunque su tarifa diaria es menor. Así, una persona que trabaja con residencia recibe en promedio un pago mensual cercano a la remuneración mínima vital; mientras que aquellas sin residencia reciben un monto mensual menor, incluso entre quienes trabajan más de cuatro días por semana (844,8 soles al mes).

Al examinar las tarifas promedio por jornada de las trabajadoras del hogar que laboran sin residencia, se puede observar que reciben en promedio entre 60 y 80 soles por día en las casas donde trabajan. Sin embargo, si multiplicamos esta cantidad por el número de días laborales declarados, el salario mensual promedio es mucho más bajo que el salario mínimo. Este fenómeno es similar a lo que ocurre en otros sectores, donde el pago por horas es mayor. Esto se debe, entre otras razones, a que el monto se negocia en función de tareas específicas y no se le reconocen derechos laborales. Las diferencias en las modalidades y jornadas de trabajo afectan el salario fijo total que quien emplea está dispuesto a pagar a una persona trabajadora del hogar.

Con base en la información sobre derechos reconocidos, se han construido cuatro escenarios con el objetivo de aproximarse a diferentes niveles de cumplimiento de derechos de las personas trabajadoras del hogar encuestadas. Los resultados plasmados en el Cuadro 4 muestran que los casos del escenario 1, que es el ideal y contempla el cumplimiento de todos los derechos estipulados por la ley, son mínimos (no llegan ni al 1 por ciento).

6 Para cada categoría establecida en la pregunta «En promedio, ¿qué tipo de jornada realiza como trabajador o trabajadora del hogar?» se utilizó una marca de clase con la finalidad de establecer un número estándar de días en cada categoría y calcular de esa forma el monto promedio.

► **Cuadro 4. Aproximaciones para medir el cumplimiento de derechos reconocidos en la ley**

		Total	Con residencia	Sin residencia
Escenario 1. Cuentan con todos los derechos establecidos en la ley. Contrato y derechos completos de acuerdo con la ley ⁷	Sí	0,6 %	2,1 %	0,4 %
	No	99,4 %	97,9 %	99,6 %
Escenario 2. Cuentan con al menos el derecho a la seguridad social Seguridad social (EsSalud y AFP/ONP)	Sí	2,2 %	2,2 %	2,1 %
	No	97,8 %	97,8 %	97,9 %
Escenario 3. Cuentan con al menos los siguientes derechos: vacaciones y gratificaciones completas 30 días de vacaciones y gratificaciones equivalentes a un sueldo	Sí	2,7 %	13,1 %	1,8 %
	No	97,3 %	86,9 %	98,2 %
Escenario 4. Cuentan con al menos algún derecho reconocido en la ley. Sin embargo, el pago no necesariamente es completo, pueden ser vacaciones o gratificaciones (no necesariamente equivalentes a un sueldo)	Sí	9,0 %	21,0 %	7,9 %
	No	91 %	78,9 %	92,1 %

Fuente: elaboración propia

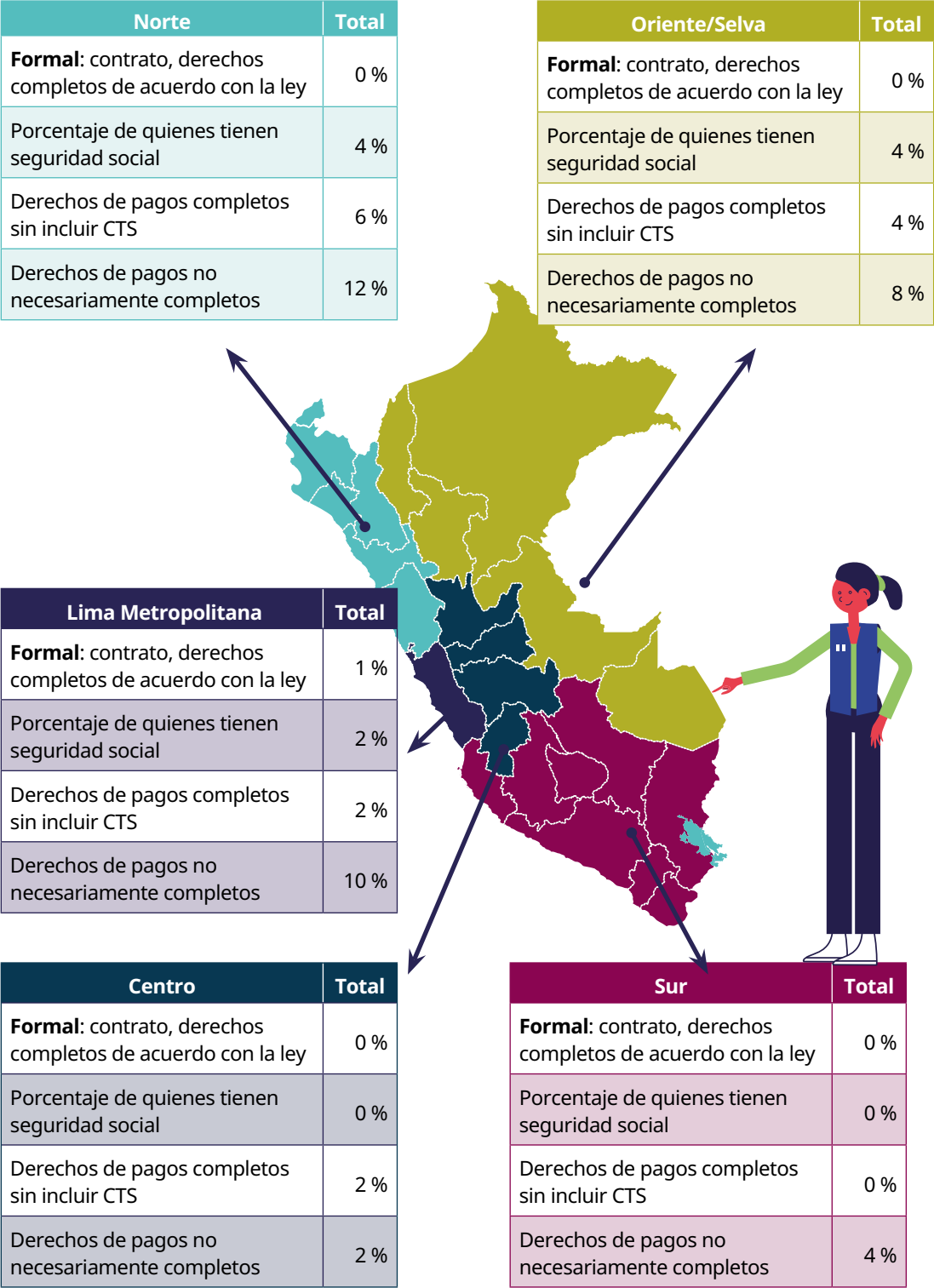
Si se analiza este indicador por subconjuntos temáticos, se observa que la proporción de personas trabajadoras del hogar encuestadas que cuentan con seguridad social (EsSalud y AFP/ONP) y con 30 días de vacaciones y gratificaciones equivalentes a un sueldo es baja, alcanzando el 2,2 y 2,7 por ciento, respectivamente. En el caso de las personas trabajadoras del hogar con residencia se observa que estas ejercerían en mayor medida los derechos que la Ley N.º 31047 les reconoce (13,1 por ciento frente al 1,8 por ciento).

Por último, si se considera un escenario más flexible que incluye a quienes mencionaron gozar de estos derechos, aunque no sean completos según lo estipulado en la ley, el porcentaje llega al 9 por ciento. De nuevo, se observan diferencias muy marcadas entre las personas trabajadoras con residencia y sin residencia (21 por ciento frente al 7,9 por ciento).

Como se observa en el Gráfico 26, las únicas diferencias significativas entre las muestras recogidas en cada macrorregión se presentan en la variable más flexible del análisis (vacaciones y gratificaciones parciales). Lima Metropolitana (10 por ciento) y la macrorregión Norte (12 por ciento) serían las zonas del país donde más personas trabajadoras del hogar encuestadas tienen acceso a vacaciones o gratificaciones, aunque no sean completas según lo estipulado por la ley.

⁷ Del mismo modo, no se incluyó a quienes mencionaron tener pago con boleta dentro de la variable formal, ya que los datos obtenidos no son significativos (cero por ciento), lo que podría invisibilizar los pocos casos que tienen algún grado de formalidad.

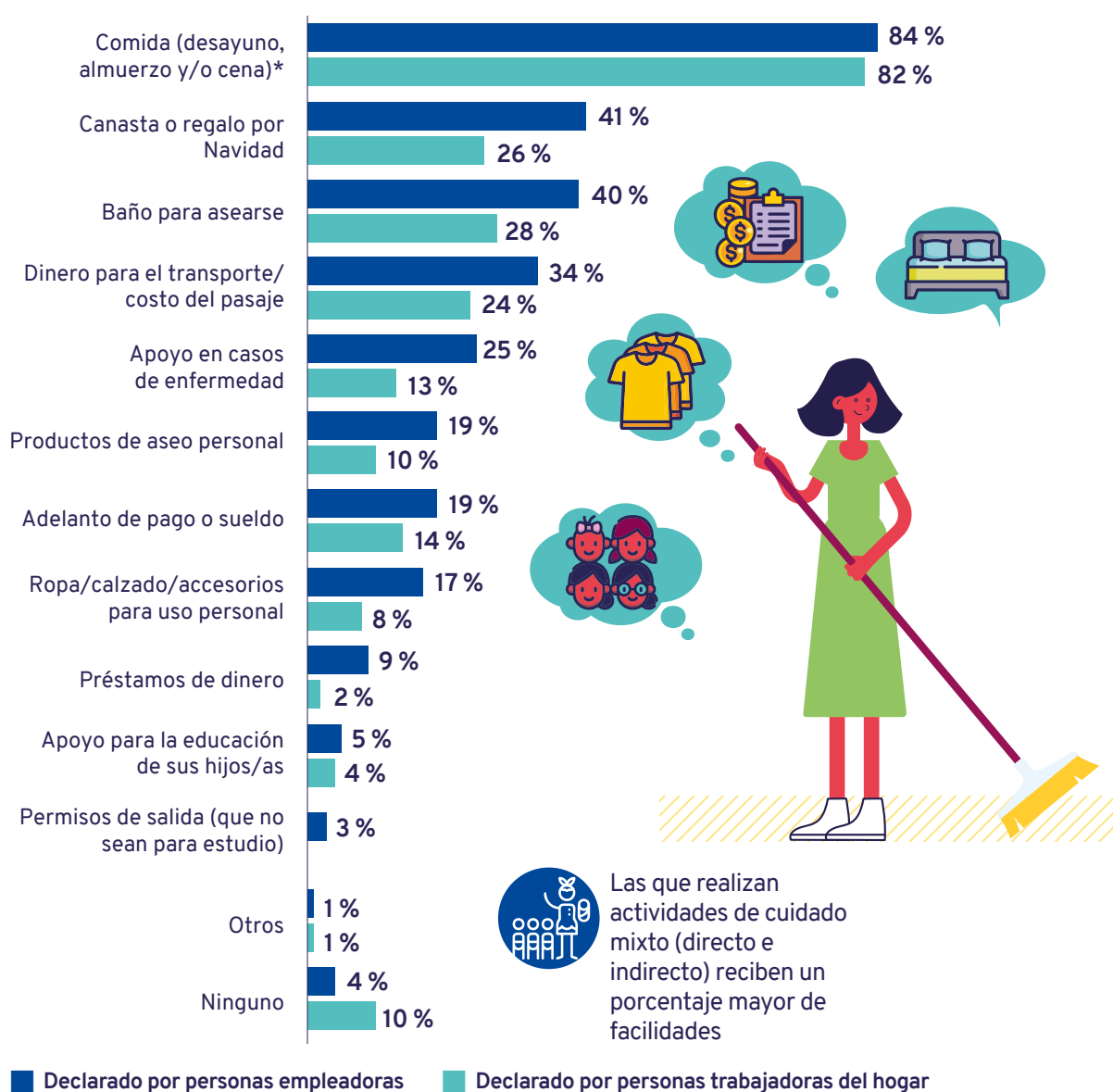
► Gráfico 26. Cumplimiento de derechos por macrorregiones



Fuente: elaboración propia

De manera comparada, las personas empleadoras encuestadas mencionan brindar un porcentaje de facilidades adicionales mayor del reportado por las trabajadoras. Según estos resultados, lo más común que reportan recibir las trabajadoras son canastas o regalos de Navidad (26 por ciento) y dinero para el transporte o costo del pasaje (24 por ciento). Del mismo modo, quienes emplean coinciden en mencionar la canasta de Navidad, pero la reportan con mayor frecuencia (41 por ciento). Lo mismo sucede con dinero para el transporte (34 por ciento).

► **Gráfico 27. Reconocimiento de facilidades laborales (respuesta múltiple)**



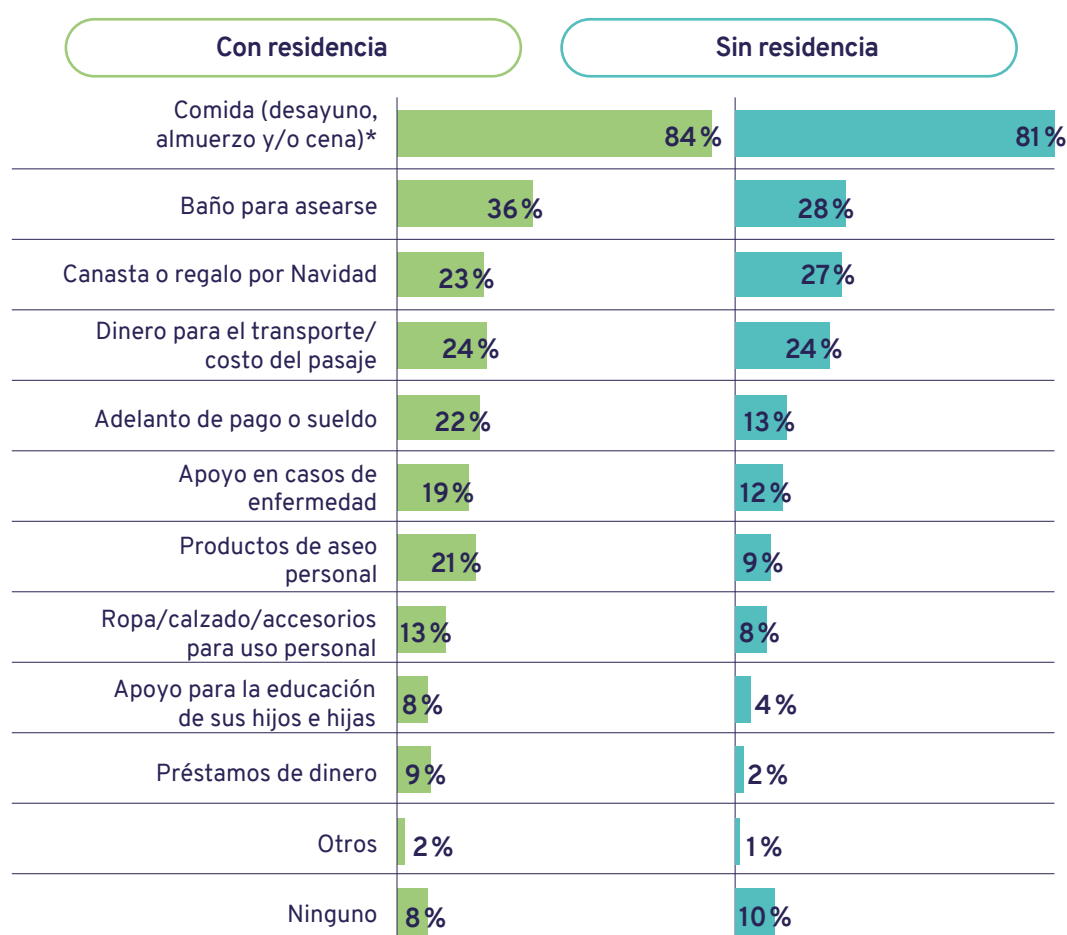
* Es obligación de quien emplea brindar alimentación a la persona trabajadora del hogar, de acuerdo con el artículo 6 de la Ley N.º 31047.

Fuente: elaboración propia

Asimismo, se consultó a las personas sobre algunas condiciones de trabajo. En el caso del «alojamiento, cuarto de servicio o habitación propia», el 20 por ciento de las personas empleadoras encuestadas mencionaron cubrir esta condición, pero tan solo 16 por ciento de las personas trabajadoras del hogar encuestadas indicaron que se les otorgaba (independientemente de la modalidad de trabajo).

Este porcentaje resulta preocupante si se tiene en cuenta que solo el 35 por ciento de las personas que trabajan bajo la modalidad de servicio con residencia o cama adentro señalaron contar con cuarto de servicio o habitación propia, pese a ser una condición de trabajo de dicha modalidad establecida en la Ley.

► **Gráfico 28. Reconocimiento de otras facilidades laborales por modalidad de trabajo, según trabajadoras del hogar (respuesta múltiple)**



* Es obligación de quien emplea brindar alimentación a la persona trabajadora del hogar, de acuerdo con el artículo 6 de la Ley N.º 31047.

Fuente: elaboración propia



PERCEPCIONES SOBRE LA LEY

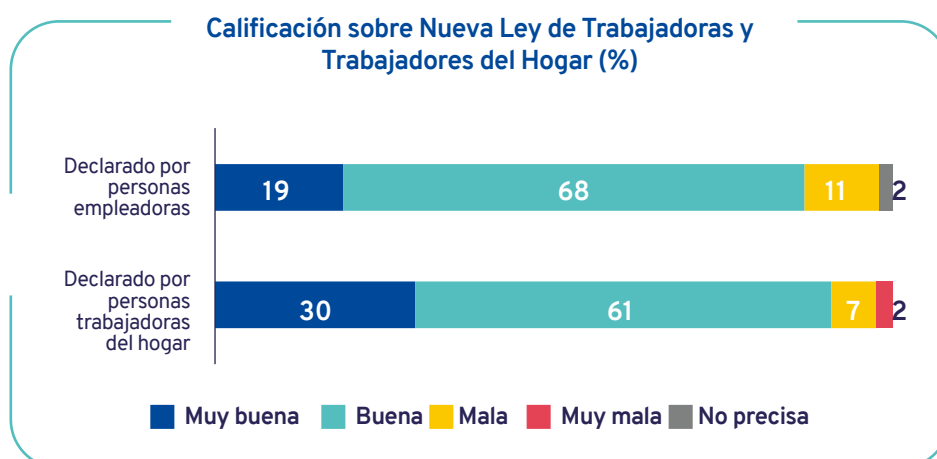
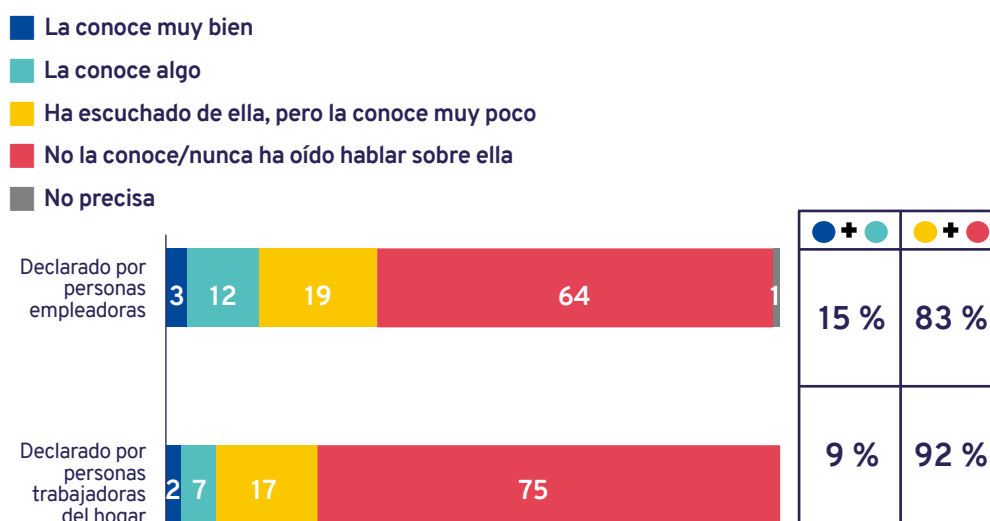
Únicamente el 9 % de las trabajadoras del hogar y el 15 % de empleadoras encuestadas conoce la nueva ley. Quienes están familiarizadas con ella la califican favorablemente. La falta de información es una barrera significativa.



Para complementar la información recabada en las secciones anteriores es importante medir el nivel de conocimiento de las personas trabajadoras del hogar y las empleadoras sobre la normativa vigente. Esto nos permitirá tener una visión más amplia del entendimiento de dicho marco legal. En esta sección, se evalúa el nivel de conocimiento de la Ley N.º 31047, denominada aquí como ‘Nueva Ley de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar’, así como las intenciones de formalización de acuerdo con esta normativa.

De acuerdo con los resultados que se muestran en el Gráfico 29, únicamente el 9 por ciento de las personas trabajadoras encuestadas conoce la nueva ley (ya sea algo o mucho de ella). También es interesante destacar que, entre las personas que mencionaron saber lo que es un sindicato, el conocimiento de la ley aumenta ligeramente hasta el 16 por ciento. En el caso de las personas empleadoras encuestadas, el conocimiento de la nueva ley alcanza el 15 por ciento. En general, entre quienes respondieron que conocían algo o mucho la ley, esta obtiene una calificación favorable.

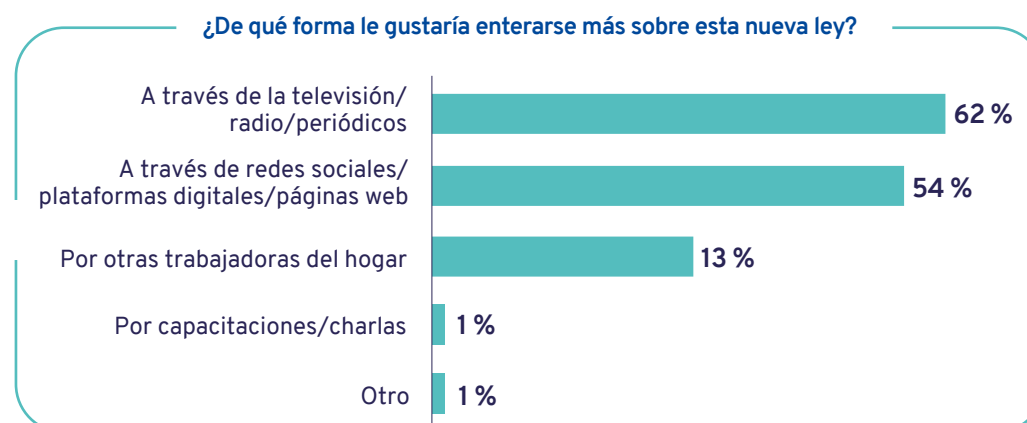
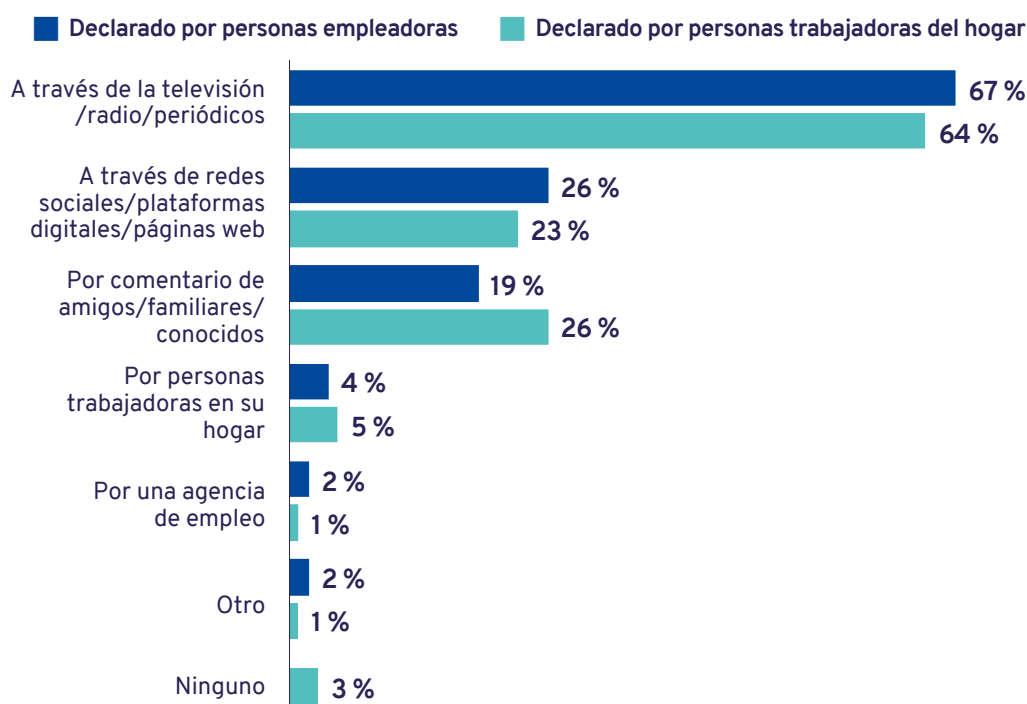
► **Gráfico 29. Conocimiento de la Nueva Ley de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar (%)**



Fuente: elaboración propia
Los porcentajes pueden no sumar 100 % por redondeo.

Como se puede ver el Gráfico 30, entre quienes conocen la ley o han oído hablar de ella, los principales medios por los que se enteraron son los medios tradicionales, como la televisión, la radio o los periódicos (64 por ciento); en segundo lugar, a través de comentarios de amigos, familiares o conocidos (26 por ciento); y, en tercer lugar, por las redes sociales, plataformas digitales o páginas web (23 por ciento). Las cifras son muy similares para las personas empleadoras encuestadas, pues también se enteraron principalmente por medios tradicionales (67 por ciento), redes sociales o plataformas digitales (26 por ciento) y a través de comentarios de familiares o conocidos (19 por ciento). Además, a las personas trabajadoras del hogar les gustaría conocer más sobre esta nueva ley a través de los medios tradicionales, y de las redes sociales o plataformas digitales, que son sus principales fuentes de información.

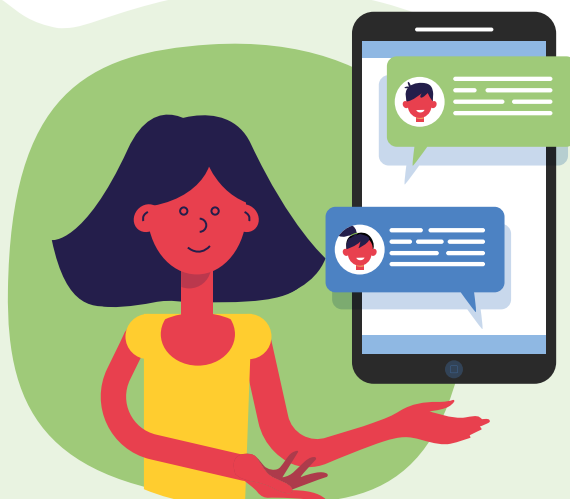
► **Gráfico 30. Fuentes de información sobre la nueva ley (respuesta múltiple)**



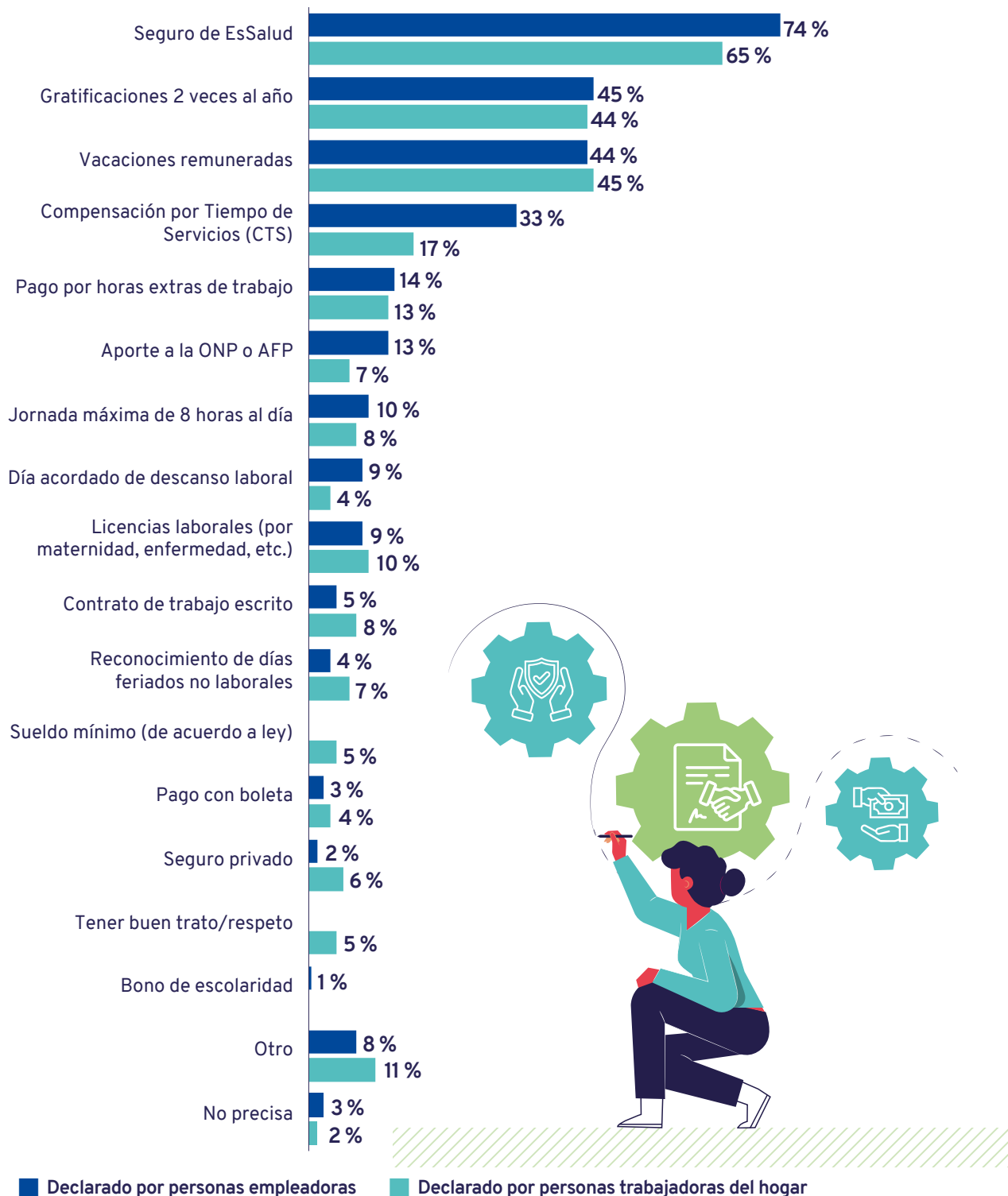
Como se refleja en el Gráfico 31, de la siguiente página, las personas trabajadoras del hogar encuestadas que conocen la ley o han escuchado hablar de ella mencionan, de manera espontánea, que los principales derechos laborales que deberían tener según esta son: el seguro de EsSalud (65 por ciento), vacaciones o descansos remunerados (45 por ciento), gratificaciones dos veces al año (44 por ciento), Compensación por Tiempo de Servicios (17 por ciento) y pago por horas extras (13 por ciento). En esta variable, cabe destacar que el sueldo mínimo (5 por ciento) y el contrato escrito (8 por ciento) obtienen menciones muy bajas entre las personas que conocen la ley o han escuchado hablar de ella.

Del mismo modo, las personas empleadoras encuestadas coinciden con los derechos laborales mencionados anteriormente; sin embargo, las frecuencias reportadas son ligeramente mayores, especialmente en el caso del seguro de EsSalud con un 74 por ciento, y la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), con un 33 por ciento. Estos resultados sugieren que existe una comprensión parcial de la norma y de sus implicaciones, incluso entre aquellas personas que afirman estar familiarizadas con ella.

Este bajo nivel de conocimiento también se puede vincular con el hecho de que una proporción importante de personas trabajadoras del hogar y empleadoras considera que la Ley N.º 31047, Ley de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, no aplica a ellas.



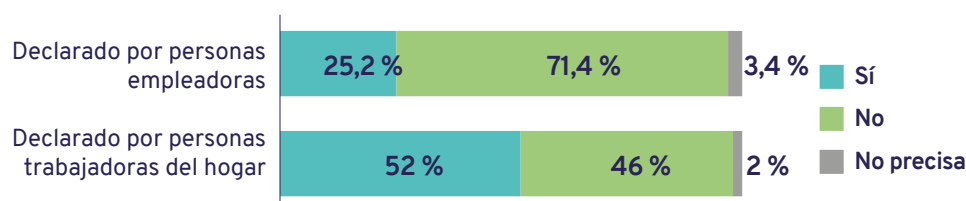
► **Gráfico 31. Percepción de derechos laborales que deben tener las personas trabajadoras del hogar según las personas encuestadas (respuesta múltiple)**



Fuente: elaboración propia

Como se observa en el Gráfico 32, solamente la mitad de las personas trabajadoras encuestadas considera que la ley aplica a ellas. Esta percepción no cambia significativamente, incluso para quienes trabajan en la modalidad con residencia. Cabe destacar que, en la muestra recogida en la macrorregión Centro del país, la percepción de que la norma no les aplica es considerablemente mayor (68 por ciento). En el caso de las personas empleadoras encuestadas, solo 1 de cada 4 considera que esta ley aplica a las personas que trabajan en su hogar.

► **Gráfico 32. ¿Considera que la ley aplica a usted?**



El porcentaje de personas trabajadoras del hogar que consideran que la ley se les aplica se incrementa entre quienes realizan cuidado directo (57 %) o mixto (54 %)



Entre las trabajadoras del hogar de la macrorregión Centro, el porcentaje que considera que la ley no les aplica es significativamente mayor: 68 %

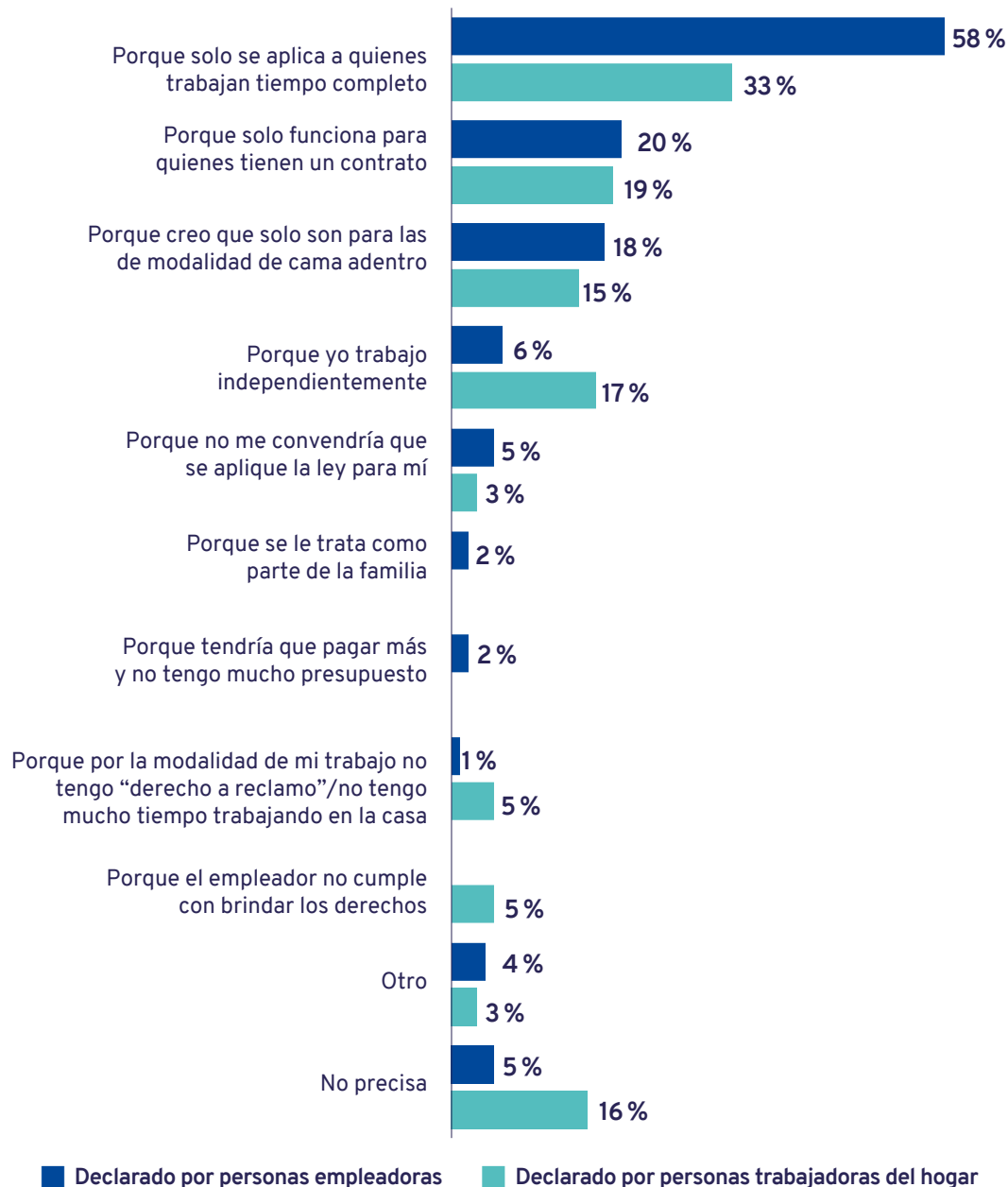
Fuente: elaboración propia

Como se puede observar en el Gráfico 33 de la siguiente página, entre las personas trabajadoras del hogar encuestadas que consideran que esta ley no aplica a ellas, las principales menciones están relacionadas con la idea de que esta ley solo aplicaría a quienes trabajan a tiempo completo (33 por ciento), a quienes tienen un contrato (19 por ciento), a quienes trabajan de manera independiente (17 por ciento) o a las trabajadoras con residencia (15 por ciento).



Asimismo, entre las personas empleadoras encuestadas que consideran que la ley no les aplica, las razones son las mismas que las mencionadas por las personas trabajadoras del hogar; sin embargo, se menciona en mayor proporción que la norma se aplica a las personas trabajadoras que laboran a tiempo completo (58 por ciento).

► **Gráfico 33. Razones por las que considera que no le aplica la ley (respuesta múltiple)**



Fuente: elaboración propia

Como se observa en el Gráfico 34, el 73 por ciento de las personas trabajadoras del hogar encuestadas señala que tener un contrato escrito mejoraría su trabajo, mientras que un 22 por ciento considera que tener un contrato empeoraría o no cambiaría nada su trabajo.

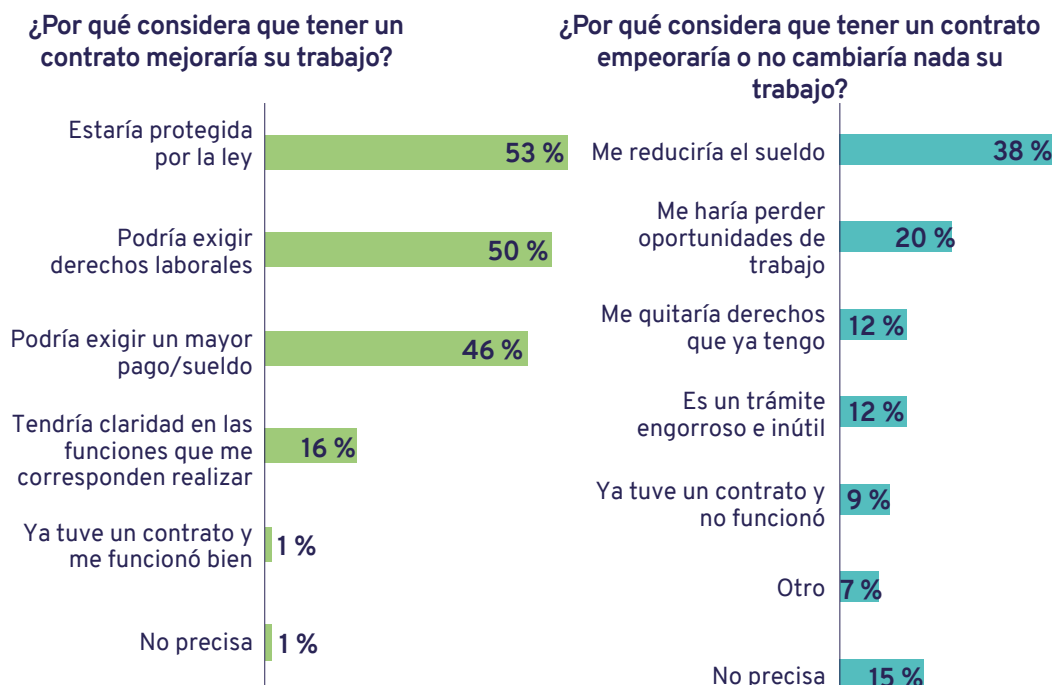
► **Gráfico 34. Percepciones sobre tener un contrato escrito (%)**



Fuente: elaboración propia

Por otro lado, si indagamos en las razones para considerar que la firma del contrato mejoraría su situación (ver Gráfico 35), las principales razones que señalan son que estarían protegidas por la ley (53 por ciento) y que podrían exigir sus derechos y derechos laborales (50 por ciento). Por el contrario, entre quienes señalaron que la firma de un contrato empeoraría su situación o no la cambiaría, la razón que más destaca es el temor por la reducción de sueldo (38 por ciento) y la percepción de que las haría perder oportunidades de trabajo (20 por ciento).

► **Gráfico 35. Expectativas de tener un contrato escrito (respuesta múltiple)**



Fuente: elaboración propia

A las personas empleadoras encuestadas que mencionaron que la ley sí les aplica, se les preguntó en qué medida han podido cumplir con las obligaciones estipuladas en ella. Como se observa en el Gráfico 36 a continuación, el 71 por ciento respondió que «casi no cumple la ley» o «la cumple en alguna medida». Solamente un tercio declara que cumple con la ley en su mayoría o totalmente.

▶ **Gráfico 36. Cuánto creen las personas empleadoras que cumplen con la Nueva Ley de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar (%)**



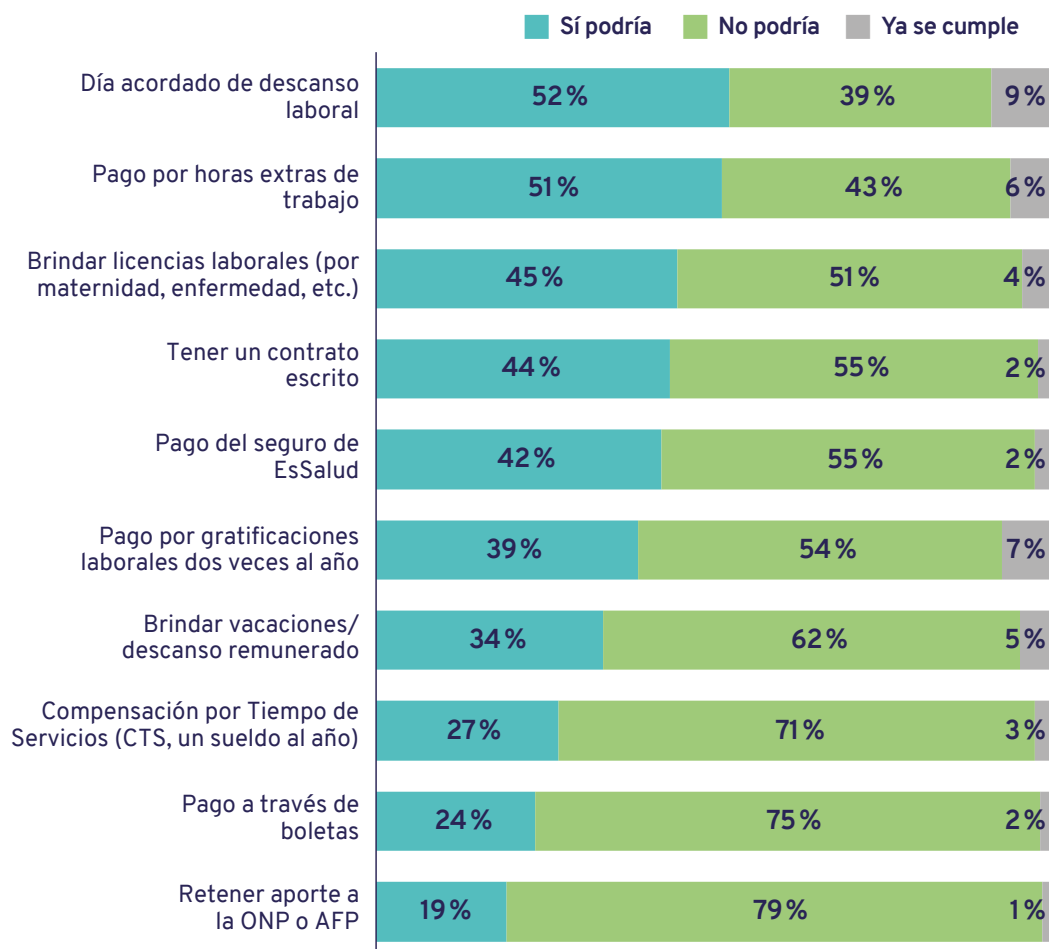
Fuente: elaboración propia

Como se observa en el Gráfico 37, la mitad de las personas empleadoras encuestadas afirma que podrían conceder días acordados de descanso laboral y pagos por horas extras de trabajo. Entre los aspectos que no podrían cumplir destacan los siguientes:

- ▶ El 79 por ciento dice que no podría cumplir con la retención del aporte para la jubilación del trabajador o trabajadora del hogar.
- ▶ El 75 por ciento menciona que no podría cumplir con el pago a través de boletas.
- ▶ El 71 por ciento menciona que no podría cubrir el pago de la compensación por tiempo de servicio (CTS).
- ▶ El 62 por ciento sostiene que no podría ofrecer vacaciones o descanso remunerado.
- ▶ El 55 por ciento señala que no podría tener un contrato escrito con la persona o personas que trabajen en su hogar.
- ▶ El 55 por ciento menciona que no podría cubrir el pago del seguro de EsSalud.
- ▶ El 54 por ciento indica que no podría pagar gratificaciones laborales dos veces al año.
- ▶ Por último, el 51 por ciento indica que no podría conceder licencias laborales por maternidad, enfermedad, etc.

Se observa que entre las personas empleadoras encuestadas que mencionaron tener a una persona trabajando con residencia en su hogar, habría una mayor intención de cumplir con las obligaciones que establece la ley. Asimismo, aquellas personas empleadoras que conocen la ley, aunque sea mínimamente, muestran una mayor disposición a cumplir con los derechos laborales en todos los casos.

► **Gráfico 37. Barreras de cumplimiento de la Nueva Ley de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar (percepción de las personas que emplean)**



Entre los empleadores que mencionaron tener a una persona trabajando con residencia en su hogar, la intención de cumplir con los aspectos de la ley aumenta.



Entre los empleadores que mencionaron conocer la ley aunque sea un poco, la intención de cumplir con los derechos laborales es mayor en todos los casos.

Fuente: elaboración propia
Los porcentajes pueden no sumar 100 % por redondeo.

Es importante destacar que algunas de estas barreras presentan diferencias entre la población encuestada en cada macrorregión del país. Entre quienes participaron de la macrorregión Norte, se observa una mayor intención de cumplir con los derechos laborales establecidos por la ley, a diferencia de lo que ocurre en la macrorregión Centro, donde existe una menor predisposición para hacerlo.

Por último, las dos razones principales que esgrimen quienes emplean para no cumplir con el reconocimiento de los derechos exigidos por la ley son: el presupuesto que manejan (52 por ciento), la percepción de que no se aplica a su situación (42 por ciento) y que no les sale a cuenta (21 por ciento).

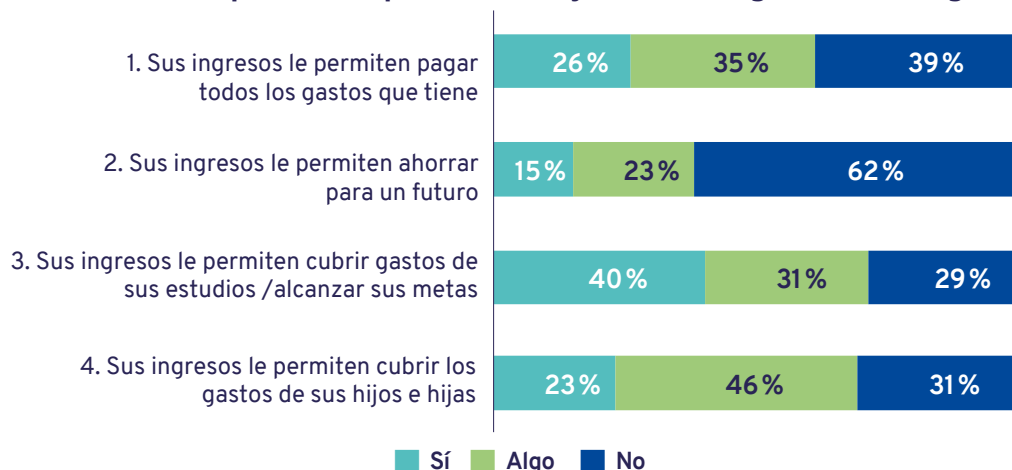
RECONOCIMIENTO DE LA LABOR Y EXPECTATIVAS

El 62 % de trabajadoras del hogar y el 61 % de quienes las emplean creen que no se valora suficientemente su contribución social. Solo un 12 % de trabajadoras, se visualizan en esta labor a largo plazo y el 47 % se ve iniciando un negocio propio o proyecto personal.



Para que el marco normativo vigente responda a las nuevas tendencias del trabajo en el hogar, no basta con caracterizar la situación actual. También es necesario comprender cómo las personas trabajadoras del hogar y quienes las emplean perciben el rol e importancia de este tipo de trabajo en la sociedad.

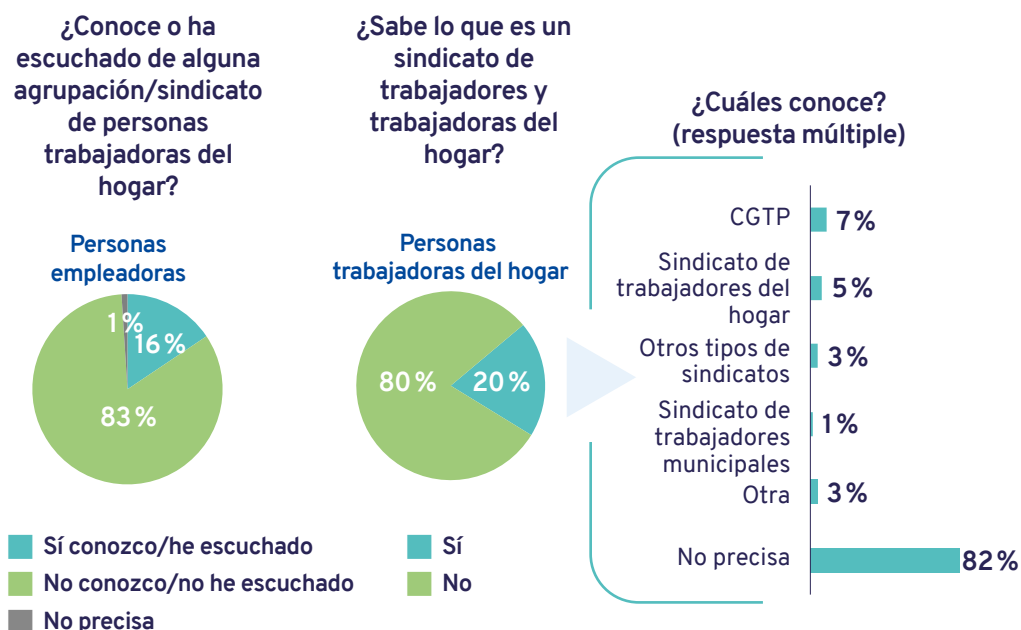
► **Gráfico 38. Percepción de las personas trabajadoras del hogar sobre sus ingresos**



Fuente: elaboración propia

Como se observa en el Gráfico 38, solo el 26 por ciento de las personas trabajadoras del hogar encuestadas creen que sus ingresos les permiten pagar todos sus gastos. Pero solo un 15 por ciento considera que sus ingresos les permiten ahorrar para el futuro. La proporción que mencionó que sus ingresos les permitían cubrir sus estudios o alcanzar sus metas fue del 40 por ciento.

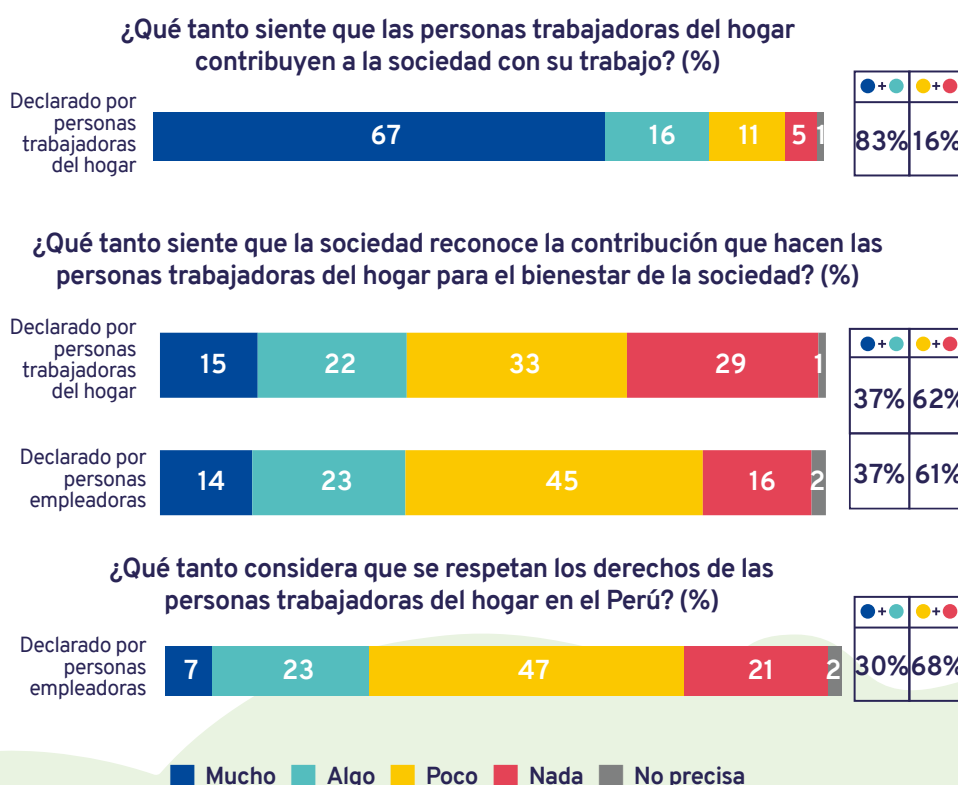
► **Gráfico 39. Conocimiento sobre sindicatos**



Fuente: elaboración propia

Respecto al nivel de conocimiento de los sindicatos, los resultados muestran que la mayoría de las participantes no sabe lo que es un sindicato (80 por ciento). Entre las personas trabajadoras del hogar encuestadas que señalan conocerlo, un 82 por ciento no menciona ningún sindicato concreto. Sin embargo, si analizamos a las personas que conocen lo que es un sindicato, encontramos que el 38 por ciento tiene al menos un conocimiento básico de la ley.

► **Gráfico 40. Percepción del rol social de las personas trabajadoras del hogar**



Fuente: elaboración propia

En cuanto al reconocimiento de su rol social, 8 de cada 10 personas trabajadoras del hogar encuestadas consideran que su trabajo contribuye a la sociedad. Del mismo modo, dos tercios, tanto de personas trabajadoras del hogar como de quienes las emplean, sienten que la sociedad no reconoce significativamente su contribución para el bienestar de esta. Sin embargo, el 68 por ciento de las personas empleadoras participantes considera que no se respetan los derechos de las personas trabajadoras del hogar en el Perú.



Como se puede observar en el Gráfico 41, solamente un 12 por ciento de las personas encuestadas se ve laborando como trabajadora del hogar en los próximos cinco años. El 47 por ciento de las personas trabajadoras del hogar encuestadas espera iniciar un negocio familiar en los próximos cinco años, trabajar en algo distinto (29 por ciento) o tener un negocio propio o un proyecto personal en marcha (13 por ciento). Esto resulta mucho más interesante en el caso de las personas que trabajan sin residencia en una sola casa y/o cuya jornada es por días, ya que, en promedio, un tercio de ellas se ve trabajando en algo distinto, lo que supone un resultado significativamente diferente al 12 por ciento que se observa entre las personas que trabajan bajo la modalidad con residencia.

► **Gráfico 41. Expectativa en los próximos cinco años de las personas trabajadoras del hogar (respuesta múltiple)**

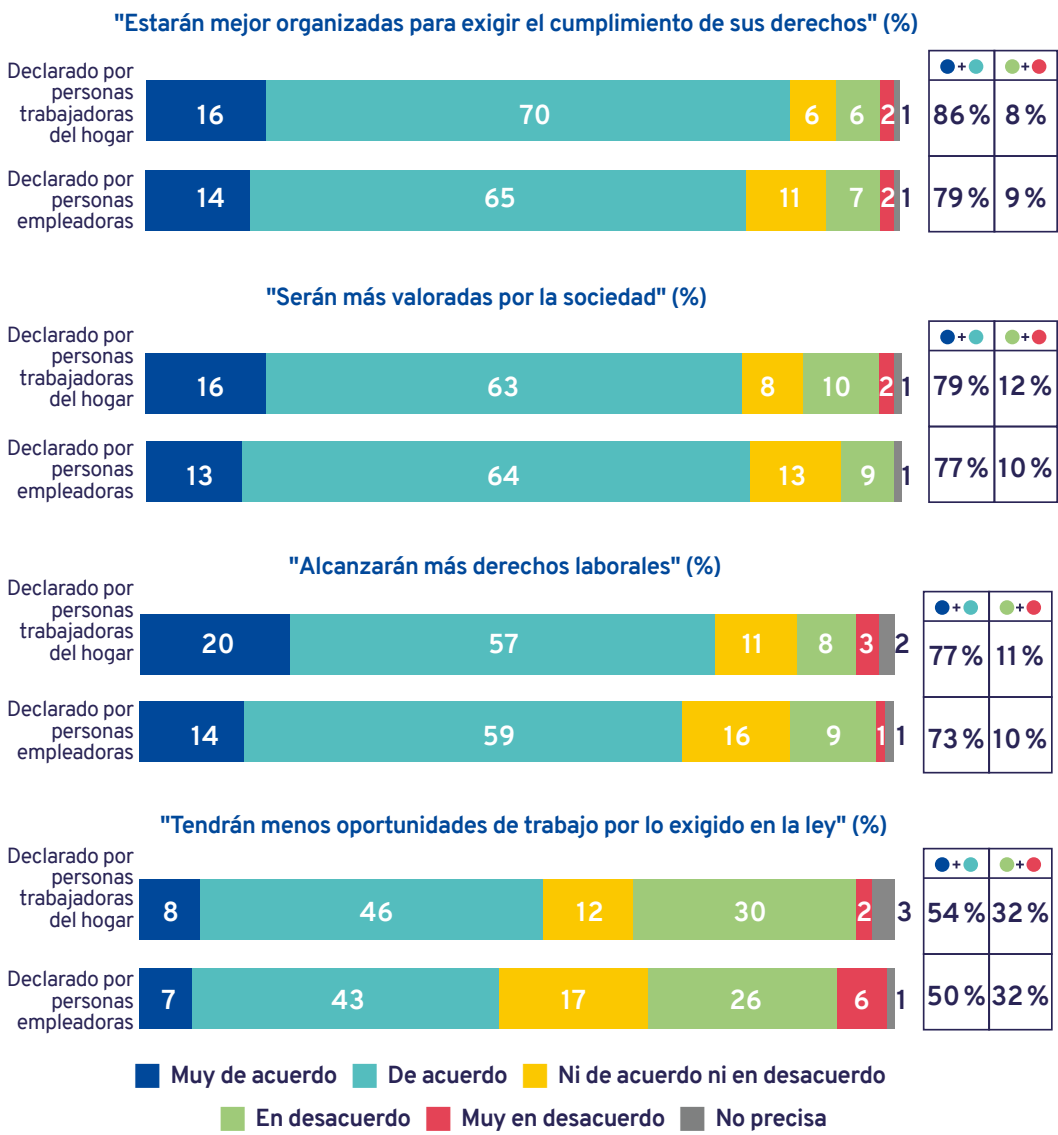


Fuente: elaboración propia

En términos generales, tanto las personas trabajadoras del hogar como las personas empleadoras se muestran optimistas respecto al futuro del trabajo en el hogar. El 77 por ciento de las personas trabajadoras del hogar encuestadas están de acuerdo con que en «los próximos años se alcanzarán más derechos laborales». Una cifra similar la reportan las personas empleadoras encuestadas (73 por ciento). El 79 por ciento de todas las personas encuestadas considera que, en los próximos años, las personas trabajadoras del hogar serán más valoradas por la sociedad. Asimismo, 8 de cada 10 personas trabajadoras del hogar encuestadas creen que en los próximos años estarán mejor organizadas para exigir el cumplimiento de sus derechos. Sin embargo, la mitad de las personas trabajadoras del hogar y cerca de la mitad de quienes emplean a este sector (encuestados) creen que «tendrán menos oportunidades laborales por lo exigido en la ley».

▶ **Gráfico 42. Reconocimiento del rol de las personas trabajadoras del hogar en el futuro**

¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con las siguientes afirmaciones sobre la situación de las trabajadoras del hogar en los próximos años?

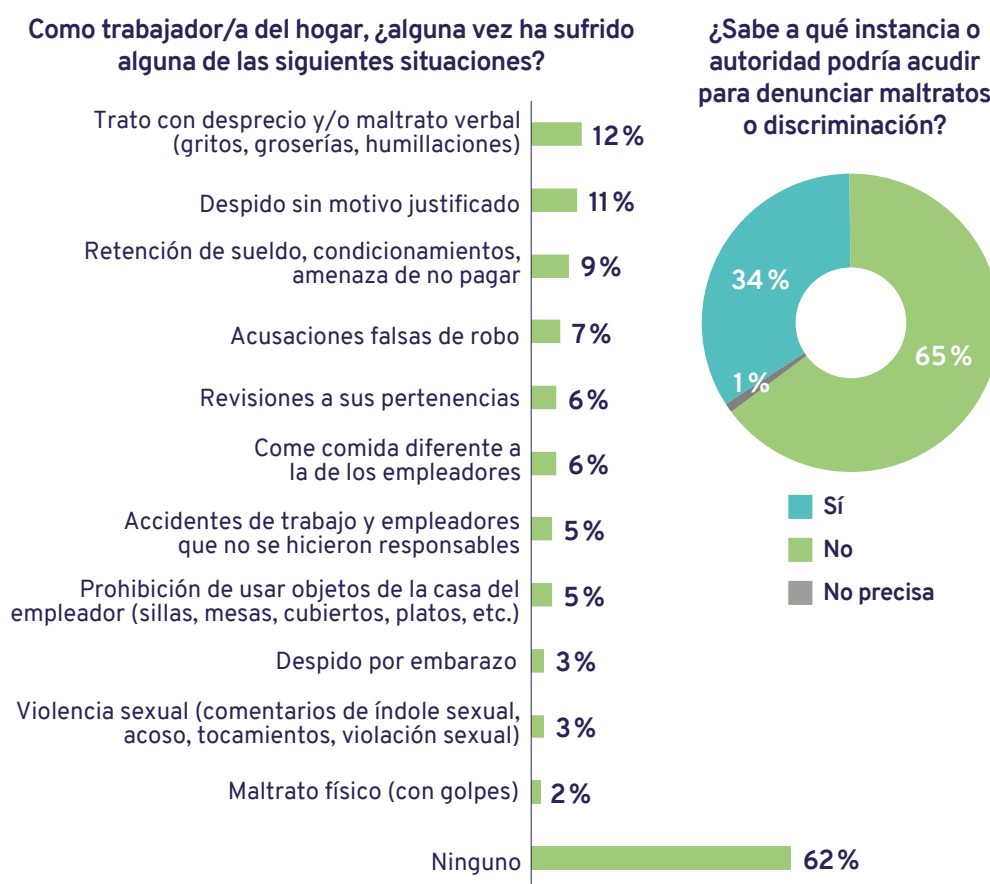


Fuente: elaboración propia
Los porcentajes pueden no sumar 100 % por redondeo.

Finalmente, el Gráfico 43 muestra una realidad bastante preocupante pues más de un tercio de las personas trabajadoras encuestadas asegura haber sufrido alguna de las situaciones detalladas aquí. Entre las menciones destacadas se encuentra que el 12 por ciento dice haber experimentado situaciones donde se les trató con desprecio o se generó maltrato verbal; el 11 por ciento sufrió despido sin motivo justificado; el 9 por ciento, retención de sueldo; y el 7 por ciento, acusaciones falsas de robo.

También es importante señalar que existen casos de violencia sexual (3 por ciento) y maltrato físico (2 por ciento). Otro dato preocupante es que el 65 por ciento de las personas trabajadoras del hogar encuestadas no saben a qué institución o autoridad acudir para denunciar abusos o maltrato.

► **Gráfico 43. Situaciones de violencia y discriminación**



Fuente: elaboración propia



CONCLUSIONES

1. El estudio presenta información novedosa que, aunque no es representativa, da elementos de juicio para formular propuestas destinadas a promover la formalización y la mejora de la empleabilidad de las trabajadoras del hogar. Su importancia radica en dos aspectos: primero, incorpora variables adicionales a las de la ENAHO, lo que permite tener una mejor comprensión del trabajo del hogar, un mejor análisis del cumplimiento de la ley y de las barreras para su implementación; segundo, presenta información de un conjunto de variables desde la perspectiva, tanto de las personas trabajadoras del hogar como de los empleadores, lo que facilita la comparación de percepciones y actitudes respecto a los derechos de este grupo de personas y el nivel de cumplimiento de la ley que las protege.
2. Es preciso destacar que, de acuerdo con los resultados del estudio, el trabajo del hogar es una labor fundamental para el bienestar de la sociedad. A pesar de ello, continúa siendo poco reconocido.
3. La mayoría de las trabajadoras del hogar señala que son el principal sustento económico de su familia y declara tener, en su hogar, personas que requieren de su cuidado y atención, principalmente hijos e hijas.
4. El sector del trabajo del hogar remunerado está compuesto mayoritariamente por mujeres, con un bajo nivel educativo y con expectativas limitadas de permanecer en esta ocupación en el largo plazo.
5. De acuerdo con los resultados del estudio, tanto el conocimiento de la Ley de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar - Ley N.º 31047 como su cumplimiento es bajo. Esto es corroborado tanto por quienes realizan esta labor como por quienes las emplean.
6. El trabajo del hogar remunerado se caracteriza por la heterogeneidad de las actividades y labores que realizan estas personas. Por ello, las iniciativas y estrategias para promover su formalización y mejora de empleabilidad deben considerar las características y percepciones recogidas en la encuesta, que se detallan a continuación:

a. Características de las personas trabajadoras del hogar en el Perú

- El 96 por ciento de las personas trabajadoras del hogar encuestadas son mujeres, el 85 por ciento pertenece a los niveles socioeconómicos (NSE) C y D, y tienen en promedio 41 años. Además, un tercio de las personas trabajadoras del hogar de la muestra son migrantes internas, es decir, trabajan en una ciudad distinta a la de su nacimiento.

- ▶ La mayoría de las personas trabajadoras del hogar encuestadas tiene educación básica. El 31 por ciento cuenta con estudios primarios y el 61 por ciento culminó los estudios secundarios.
- ▶ El 74 por ciento de las trabajadoras del hogar son el principal sustento de su familia. Además, la mayoría tiene, en su hogar, personas que requieren de su cuidado y atención, principalmente hijos e hijas.
- ▶ Solo el 6 por ciento de las trabajadoras del hogar encuestadas declara tener un contrato laboral por escrito. No obstante, una proporción mayor afirma percibir algunos derechos contemplados en la ley. Independientemente de contar o no con un contrato escrito, señalaron contar con los siguientes derechos: i) pago de las horas extras (23 por ciento), ii) gratificaciones dos veces al año (13 por ciento), iii) vacaciones remuneradas (12 por ciento) y iv) licencias laborales (9 por ciento). Quienes las emplean también afirman cumplir con estos derechos, aunque en mayor medida que lo expresado por las propias trabajadoras.

b. Características del trabajo del hogar

- ▶ Existen cuatro tipos de variables que caracterizan la diversidad del trabajo del hogar en el país: i) con residencia o sin residencia, ii) por el número de casas en las que trabajan, iii) por el tipo de actividad que desempeñan y iv) por la jornada laboral.
- ▶ Menos del 10 por ciento trabaja en modalidad con residencia. Este grupo, en general, tiene jornadas de trabajo más largas: 11 horas al día en promedio. A su vez, el 23 por ciento tiene un contrato y cuenta con más derechos laborales que las que trabajan sin residencia.
- ▶ El 82 por ciento de las trabajadoras del hogar labora en una sola casa, entre 4 y 8 horas por día, más de tres veces por semana; mientras que el 13 por ciento desempeña sus tareas en dos hogares diferentes, y un 6 por ciento en tres o más viviendas. Asimismo, el 35 por ciento de las trabajadoras del hogar labora a tiempo parcial. El 65 por ciento restante trabaja a tiempo completo. De estas últimas, el 20 por ciento excede la jornada laboral máxima.
- ▶ Alrededor del 47 por ciento de trabajadoras encuestadas realiza trabajo de cuidado directo o mixto. Esto supone que entre sus responsabilidades está el cuidar de otras personas; mientras que el restante 53 por ciento realiza tareas domésticas, sobre todo limpieza y cocina.
- ▶ En promedio, las trabajadoras del hogar reportan jornadas laborales de 7 horas por día. El 40 por ciento y el 33 por ciento indica que trabajan de 6 a 8 y 4 a 6 horas diarias, respectivamente.

c. Percepciones sobre la ley y nivel de cumplimiento

- Solo el 9 por ciento de trabajadoras del hogar conoce muy bien o conoce algo de la nueva ley, mientras que el 91 por ciento ha escuchado de ella o no conoce la ley. Por otro lado, solo el 15 por ciento de las empleadoras dice conocer muy bien o algo de la ley.
- Existe una percepción generalizada de que la ley no aplica a todas las trabajadoras del hogar: el 33 por ciento de las trabajadoras y el 58 por ciento de las empleadoras consideran que esta Ley solo aplica a quienes trabajan a tiempo completo. Y el 19 por ciento de las trabajadoras considera que solo funciona para quienes tienen un contrato.
- Las personas trabajadoras del hogar que conocen la ley destacan como principales derechos laborales el seguro de EsSalud (65 por ciento), las vacaciones remuneradas (45 por ciento), las gratificaciones (44 por ciento) y la compensación por tiempo de servicios (17 por ciento). Reconocen en menor medida que la ley les otorga el derecho al sueldo mínimo (5 por ciento) y al contrato escrito (8 por ciento). Las personas empleadoras también destacan los mismos derechos, pero con frecuencias ligeramente mayores, especialmente en el seguro de EsSalud (74 por ciento) y la compensación por tiempo de servicios (33 por ciento).
- El 71 por ciento de las personas empleadoras admite que cumple la ley solo parcialmente o casi no la cumple. El 52 por ciento indica que no la cumple por limitaciones en su presupuesto y el 42 por ciento porque percibe que la ley no se aplica a su situación.
- Una gran mayoría de las empleadoras señala no poder cumplir con la retención de los aportes a la ONP o AFP (71 por ciento), con el pago con boleta (75 por ciento) y con el pago de la CTS (79 por ciento). Entre los derechos con menor barrera de cumplimiento están el pago por horas extras, las licencias laborales, el contrato por escrito y el seguro de EsSalud.
- El 95 por ciento de las trabajadoras del hogar no cuenta con contrato de trabajo. Las que sí lo tienen cuentan con mayores derechos, principalmente vacaciones, seguro de EsSalud, gratificaciones y pago por horas extra. Por otro lado, 7 de cada 10 trabajadoras del hogar considera que tener un contrato mejoraría su trabajo. Entre las principales razones identifican: estarían protegida por ley (53 por ciento), podrían exigir derechos laborales (50 por ciento) y tendrían un mejor sueldo (46 por ciento).
- Solo el 2 por ciento de las trabajadoras del hogar encuestadas señaló aportar a la ONP o AFP, y apenas el 7 por ciento está afiliada a EsSalud. El 13 por ciento afirma recibir gratificaciones, pero solo un tercio de este grupo indica que son completas, es decir, un sueldo en julio y otro en diciembre.

Únicamente un 3 por ciento de las personas trabajadoras del hogar recibe la compensación por tiempo de servicios (CTS) y, de este pequeño grupo, algunas reciben menos de un sueldo al año.

- ▶ Solo el 12 por ciento de las personas trabajadoras del hogar encuestadas goza de vacaciones remuneradas. De estas, solo el 41 por ciento tiene un mes completo de vacaciones, mientras que el 57 por ciento recibe 15 días o menos al año. Por otro lado, el 92 por ciento de las personas empleadoras con modalidad de residencia brinda un día de descanso semanal acordado, pero esta proporción se reduce al 63 por ciento cuando se consulta a las personas trabajadoras del hogar.

d. Reconocimiento de la labor y expectativas

- ▶ El 83 por ciento de las personas trabajadoras del hogar y el 79 por ciento de las empleadoras consideran que este trabajo contribuye significativamente al bienestar de la sociedad. Asimismo, dos tercios de las trabajadoras y empleadoras sienten que la sociedad no reconoce adecuadamente la importancia de esta labor. Además, el 68 por ciento de las empleadoras cree que los derechos de las trabajadoras del hogar no se respetan en Perú.
 - ▶ Solo el 12 por ciento de las personas trabajadoras del hogar encuestadas se ve desempeñando esta labor en los próximos cinco años. El 47 por ciento espera iniciar un negocio familiar en los próximos cinco años, trabajar en algo distinto (29 por ciento), tener un negocio propio o un proyecto personal en marcha (13 por ciento).
 - ▶ Más de un tercio de las personas trabajadoras del hogar encuestadas ha sufrido maltrato verbal (12 por ciento), despido injustificado (11 por ciento), retención de sueldo (9 por ciento) o acusaciones falsas de robo (7 por ciento). También se reportan casos de violencia sexual (3 por ciento) y maltrato físico (2 por ciento). El 65 por ciento no sabe a dónde acudir para denunciar abusos.
7. Finalmente, este estudio brinda elementos para desarrollar acciones y políticas orientadas a la formalización y la mejora de la empleabilidad del sector, tales como:
- ▶ Desarrollar estrategias masivas de difusión de la ley.
 - ▶ Generar mecanismos de orientación y asistencia técnica para las trabajadoras del hogar y las personas empleadoras.
 - ▶ Elaborar estrategias para difundir la cobertura de protección social de estas trabajadoras.
 - ▶ Mejorar la empleabilidad de las trabajadoras del hogar, a través de certificación de competencias laborales, capacitación para el autoempleo y capacitación laboral.
 - ▶ Implementar estrategias para revalorizar el trabajo del hogar.



BIBLIOGRAFÍA

ONU Mujeres, OISS (Organización Iberoamericana de Seguridad Social) y OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2022. Acceso de las personas trabajadoras domésticas remuneradas a la seguridad social en Iberoamérica.

Organización Internacional del Trabajo. 2013. Protección eficaz de los trabajadores domésticos: guía para diseñar leyes laborales. Programa sobre las condiciones de trabajo y empleo. Ginebra.

———. 2021. El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a 10 años del Convenio núm. 189. Lima.

———. 2019. El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. Ginebra.

———. 2023. Invertir en cuidados para hacer del trabajo doméstico un trabajo decente. Simposio Iberoamericano, 28 de febrero – 2 de marzo de 2023. Lima

-  OITAndina
-  OITAmericas
-  OIT_Americas
-  OITAmericas

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



Escanea el código QR para
acceder al resumen gráfico
del estudio