



TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN EL PERÚ

*Situación y perspectivas en función
del Convenio 189 y la Recomendación 201
de la OIT*

DOCUMENTO DE TRABAJO

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

FUERTES MEDINA, Patricia
RODRÍGUEZ, Eduardo; CASALI, Pablo (Coord.)

Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT. Lima: OIT/ Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2013. 190 p.

978-92-2-327361-3 (impreso)
978-92-2-327362-0 (web pdf)

Trabajo doméstico, trabajo doméstico remunerado, trabajadora doméstica, régimen jurídico, legislación, salario, mercado de trabajo, condiciones sociales, seguridad social, salud, pensiones, migración, trabajo decente, política gubernamental, Perú. 08.17.1

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo 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.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

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

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: biblioteca_regional@oit.org.pe

Vea nuestro sitio en la red: www.oit.org.pe/publ

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Equipo de trabajo

La coordinación del trabajo estuvo a cargo del Especialista en Actividades para los Trabajadores, Eduardo Rodríguez, y el Especialista en Seguridad Social, Pablo Casali, ambos de la Oficina de la OIT para los Países Andinos. Por su parte, la ejecución del trabajo estuvo a cargo de Patricia Fuertes Medina. Vanesa Cantuarias Córdova y Alizon Rodríguez Navia, prestaron especial colaboración en todo su desarrollo.

Resulta importante destacar la estrecha colaboración brindada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), con relación a la coordinación de las solicitudes de información a las distintas instancias gubernamentales con competencias en las temáticas objeto del estudio y la provisión de información y estadísticas relevantes para el mismo.

William Sánchez colaboró en el proceso de elaboración y revisión de versiones preliminares. Procesando información en base a la ENAHO y para el período analizado.

En general, el presente trabajo no hubiera sido posible sin la decisiva colaboración de los distintos ministerios y demás instituciones y organizaciones contactadas y, fundamentalmente, la activa y decidida participación de las trabajadoras del hogar. Sus opiniones y percepciones resultaron sumamente útiles para el análisis efectuado, impactando en la formulación de las conclusiones y recomendaciones.

Por último, un agradecimiento especial para María Elena Valenzuela, Especialista Regional en Género y Empleo de la OIT, Bethsabé del Rosario Andía Pérez, Coordinadora de Programas y Proyectos de ONU Mujeres Perú y Betsey Valdivia López, Consultora de OIT y ONU Mujeres Perú, quienes realizaron una revisión integral del documento aportando importantes comentarios.

Índice

Prólogo	11
Introducción	13
Capítulo I. Marco de Análisis	19
1.1 Estatus social y laboral del trabajo doméstico	21
1.2 Origen y naturaleza del trabajo doméstico: los sistemas de género	22
1.3 El trabajo doméstico	24
1.4 El trabajo doméstico remunerado	26
1.5 Los procesos de transformación del trabajo doméstico	29
1.6 Trabajo Doméstico y Trabajo Decente	33
Capítulo II. Contexto laboral, marco de políticas y regulación del trabajo doméstico remunerado en el Perú	35
2.1. Contexto laboral	37
2.2. Evolución del trabajo doméstico en el nivel normativo	38
2.3. Legislación nacional específica y relacionada con el trabajo doméstico	40
2.3.1. El Acuerdo Nacional	40
2.3.2. La Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (LIO) N° 28983	42
2.3.3. La Ley N° 27986, Ley de Trabajadores del Hogar y su Reglamento	44
2.3.4. Decreto Supremo 004-2009-TR. Precisa y prohíbe los actos de discriminación contra las trabajadoras del hogar	46
2.3.5. Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual N° 27942	48
2.3.6. Ley N° 27337 Nuevo Código de los Niños y Adolescentes	48
2.4. Marco regulatorio internacional	49
Capítulo III. Mapeo de actores clave e institucionalidad	53
3.1. Actores involucrados en la determinación del estatus de las trabajadoras domésticas	55
3.1.1. Sobre la rectoría y el diseño de la política pública	57
3.1.2. Sobre la protección	58
3.1.3. Sobre la promoción y servicios	61
3.1.4. Sobre la fiscalización y supervisión del cumplimiento	63
3.1.5. Sobre la generación de información	68
3.1.6. Sobre la vigilancia y rendición de cuentas	71
3.2. Procesos y acciones en marcha	71
Capítulo IV. Mercado de trabajo doméstico remunerado	77
4.1. Categoría ocupacional del Trabajo Doméstico	79
4.2. Mercado de trabajo doméstico remunerado	80
4.2.1. La oferta de trabajo doméstico remunerado	80
4.2.2. La demanda por trabajo doméstico remunerado	85
4.2.3. Los intermediarios: agencias de empleo	90
4.3. Modalidades de trabajo doméstico y perspectivas del mercado	93

Capítulo V. Situación social de las trabajadoras del hogar	97
5.1. Acceso a la educación	99
5.2. Acceso a la vivienda digna	100
5.3. Acceso al saneamiento de calidad	102
5.4. Acceso a otros servicios	103
Capítulo VI. Trabajo Decente y trabajo doméstico: brechas laborales	105
6.1. Situación laboral de trabajadoras domésticas en el Perú: Evolución 2004-2010	107
6.1.1. Impactos del incremento del empleo formal en el país sobre el TDR	109
6.1.2. Cambios y permanencias en el período (2004-2010)	109
6.2. Identificación de las brechas con respecto al Convenio 189	113
6.3. Intereses de los actores y posición frente al proceso de ratificación del Convenio 189	135
6.4. Proceso de sumisión y ratificación del Convenio 189 y su Recomendación 201	136
Capítulo VII. Migración y trabajo doméstico	139
7.1. Características de la migración laboral peruana: género y trabajo doméstico	141
7.2. Países de destino	142
7.3. Perfil y situación de trabajadoras domésticas migrantes peruanas	142
Capítulo VIII. Lineamientos de política propuestos para mejorar el estatus de las trabajadoras domésticas	145
8.1. Sobre rectoría y protección	147
8.2. Sobre promoción y servicios	148
8.3. Sobre fiscalización, supervisión y monitoreo del cumplimiento de las leyes relacionadas al trabajo doméstico remunerado	149
8.4. Sobre la información, vigilancia y rendición de cuentas	150
Capítulo IX. Conclusiones y recomendaciones	153
Anexos	159
Anexo 1: Lista de personas entrevistadas	161
Anexo 2: Variables e indicadores seleccionados	162
Anexo 3.1: Mapeo de actores y procesos clave en el Estado peruano la mejora del estatus de trabajadoras domésticas en el Perú	170
Anexo 3.2: Mapeo de actores y procesos clave de la sociedad civil y cooperación en la mejora del estatus de trabajadoras domésticas en el Perú	173
Anexo 4: Anexos estadísticos	176
Glosario de siglas	185
Referencias bibliográficas	187

Índice de gráficos, cuadros y anexos estadísticos

Gráficos

Gráfico 1.	Composición y productos del trabajo doméstico.	25
Gráfico 2.	Lima Metropolitana: Evolución de la Tasa de participación femenina y masculina, 1975 – 2009.	29
Gráfico 3.	Lima Metropolitana: Evolución de la Tasa de participación femenina, 1975 – 2009.	30
Gráfico 4.	Componentes del Trabajo Decente.	33
Gráfico 5.	Actores y funciones en la determinación del estatus de las trabajadoras domésticas en el Perú.	56
Gráfico 6.	Distribución del TDR por categorías ocupacionales.	79
Gráfico 7.	Mercado de trabajo doméstico 2010 (<i>población en miles</i>).	80
Gráfico 8.	Remuneración promedio y distribución regional de trabajadoras domésticas en el Perú. (<i>En nuevos soles, 2010</i>).	84
Gráfico 9.	Perú - Hogares por Niveles Socioeconómicos, 2010.	86
Gráfico 10.	Ingreso laboral nominal de las trabajadoras del hogar, en nuevos soles.	111
Gráfico 11.	Ingreso laboral real de las trabajadoras del hogar, en nuevos soles.	112

Cuadros

Cuadro 1.	Evolución de la normativa y estatus del trabajo doméstico en el Perú.	39
Cuadro 2.	Legislación nacional relacionada al trabajo doméstico, 2003-2009.	40
Cuadro 3.	Diligencias de conciliación sobre trabajo doméstico, 2006-2010.	60
Cuadro 4.	Denuncias de Trabajadoras del Hogar sobre condiciones laborales, 2007-2010.	61
Cuadro 5.	Programas y proyectos de atención a trabajadoras domésticas.	62
Cuadro 6.	Capacitación y certificación de las trabajadoras domésticas. (<i>“Tu experiencia vale”, 2009-2011</i>).	62
Cuadro 7.	Servicios de consulta sobre el régimen de trabajo doméstico, 2006-2010.	63
Cuadro 8.	Inspecciones de trabajo para trabajadores domésticos. (<i>Nivel nacional, 2007-2010</i>).	65
Cuadro 9.	Campañas a favor de las trabajadoras domésticas. (<i>Nivel regional, 2008-2011</i>).	65
Cuadro 10.	Nuevo registro (SUNAT) de las trabajadoras domésticas. (<i>Nivel nacional, 2007-2011</i>).	70
Cuadro 11.	Evolución de la distribución regional de las trabajadoras domésticas, 2004-2010.	82
Cuadro 12.	Procedencia de trabajadoras domésticas, 2004-2010.	83
Cuadro 13.	Perfil de trabajadoras domésticas (Perú), 2004-2010.	85
Cuadro 14.	Distribución de trabajadoras del hogar registradas en Lima Metropolitana, 2010.	89
Cuadro 15.	Inspección a agencias de empleo - Trabajadoras domésticas, 2007-2010.	92
Cuadro 16.	Modalidades de contratación del trabajo doméstico en el Perú, 2011.	94
Cuadro 17.	Trabajadoras del hogar según modalidad de trabajo, 2004 y 2010.	96
Cuadro 18.	Trabajadoras del hogar y acceso a la educación, 2004-2010.	100

Cuadro 19.	Trabajadoras del hogar y acceso a vivienda (tipo de vivienda), 2004-2010.	101
Cuadro 20.	Trabajadoras del hogar y acceso a la vivienda (propiedad), 2004-2010.	101
Cuadro 21.	Trabajadoras del hogar y acceso a SSHH en vivienda, 2004-2010.	102
Cuadro 22.	Acceso al alumbrado en viviendas de trabajadoras del hogar, 2004-2010.	103
Cuadro 23.	Acceso de trabajadoras del hogar a otros servicios en el hogar, 2004-2010.	103
Cuadro 24.	Evolución de las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, 2004-2010.	108
Cuadro 25.	Trabajadoras domésticas atendidas por violencia familiar y sexual, CEM 2003-2010.	116
Cuadro 26.	Nivel de formalización de las trabajadoras del hogar por regiones. <i>(Por regiones, 2010).</i>	118
Cuadro 27.	Evolución de trabajadoras del hogar registradas en SUNAT, 2004-2010.	119
Cuadro 28.	Trabajadoras domésticas con CTS, gratificaciones y vacaciones, 2004-2010.	122
Cuadro 29.	Trabajadores domésticos en el sistema de pensiones. <i>(Régimen 19990, 2010).</i>	127
Cuadro 30.	Pensionistas trabajadores domésticos por regiones, 2010.	128
Cuadro 31.	Trabajadores domésticos pensionistas. <i>(Promedio de pensión, 2010).</i>	128
Cuadro 32.	Sindicalización y trabajo doméstico remunerado, 2003-2010.	131
Cuadro 33.	Migración de peruanos(as) por países de destino, 2008.	142

Anexos estadísticos

Anexo 1.	Lista de personas entrevistadas.	161
Anexo 2.	Variables e indicadores seleccionados.	162
Anexo 3.1	Mapeo de actores y procesos clave en el Estado peruano sobre la mejora del estatus de las trabajadoras domésticas en el Perú.	170
Anexo 3.2	Mapeo de actores y procesos clave de la sociedad civil y cooperación en la mejora del estatus de las trabajadoras domésticas en el Perú.	173
Anexo 4.	Anexos estadísticos.	176
Anexo 4.1	Distribución de las trabajadoras del hogar según diversas variables, 2004-2010.	176
Anexo 4.2	Población ocupada como trabajadores domésticos por regiones, 2004-2010.	177
Anexo 4.3	Trabajadoras domésticas atendidas. Servicios de consulta, conciliación y patrocinio gratuito, 2006-2010.	178
Anexo 4.4	Inspección del Trabajo - Trabajadoras del Hogar, 2007-2011.	179
Anexo 4.5	Trabajadoras del hogar atendidas por hechos de violencia familiar y sexual. Centros de Emergencia – Mujer, 2003-2010.	180
Anexo 4.6	Trabajadoras del hogar registradas en Lima Metropolitana. SUNAT, 2010.	181
Anexo 4.7	Trabajadoras del Hogar registradas por región, 2010.	182
Anexo 4.8	Estadística de Trabajadoras del Hogar según variables seleccionadas, SUNAT 2003-2010.	183
Anexo 4.9	Pensionistas trabajadoras del hogar. Por Regiones, ONP-2010.	184

Prólogo

En el Perú, más de 450 mil personas son trabajadoras del hogar, el 95,6% son mujeres. De ellas más de la mitad trabajan en Lima y el resto en el interior del país. Las condiciones que enfrentan están enmarcadas entre la desigualdad y la discriminación, a pesar de que hace más de 30 años empezaron a trabajar por sus reivindicaciones y derechos.

Ante esta realidad, ONU Mujeres y la Organización Internacional de Trabajo unieron esfuerzos durante el año 2012 para trabajar en forma coordinada por la promoción y ratificación del Convenio 189 de la OIT a favor de las trabajadoras del hogar en el Perú e incrementar las competencias de los actores vinculados al trabajo remunerado del hogar, en el **Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo 2012-2016 (UNDAF)**, cuyo primer objetivo promueve el desarrollo económico inclusivo y el empleo decente.

Las actividades conjuntas organizadas en el marco del acuerdo entre ONU Mujeres y la Organización Internacional del Trabajo, se han realizado con el ánimo de visibilizar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, coordinar con las direcciones responsables del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) para promover iniciativas que garanticen un adecuado ejercicio de derechos de las trabajadoras del hogar tales como: propiciar que las agencias de empleo conozcan y mejoren los procedimientos contractuales con las trabajadoras del hogar y se establezca un protocolo de inspección laboral, así como coordinar con las organizaciones de las trabajadoras del hogar y actores afines, junto con las centrales sindicales, para que se realice una efectiva incidencia a favor de la ratificación del Convenio 189 y su Recomendación 201.

Otro aspecto importante del trabajo conjunto, ha sido la elaboración y publicación del presente Informe, **Trabajo doméstico remunerado en el Perú 2004-2010. Situación y perspectivas en el marco del Convenio 189**. Trabajo que estuvo a cargo de Patricia Fuertes Medina, con la colaboración de Vanesa Cantuarias Córdova y Alizon Rodríguez Navia en el desarrollo del trabajo de campo.

El Informe analiza la evolución normativa sobre el trabajo doméstico y permite visualizar los avances y los desafíos, que la sociedad peruana enfrenta para eliminar las desigualdades y la discriminación que caracterizan todavía la situación y condición de las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Además, se identifican una serie de hitos en la lucha por la reivindicación de estos derechos. En la década del 80, se crea el Centro de Capacitación para Trabajadoras del Hogar (CCTH) como una organización no gubernamental, que fortalece las capacidades de sus integrantes para la labor que desempeñan en los hogares peruanos, también perseguía la demanda de sus derechos fundamentales.

En el 2006, se conforma el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú (SINTRAHOGARP), afiliada a la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT). En tanto en marzo del 2009, se forma otra organización, el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región Lima (SINTTRAHOL) afiliada a la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP).

Ha tomado más de un siglo darle el rango de ley a la regulación del trabajo doméstico y conferir

la categoría de *trabajador y trabajadora* -sujeto de derechos laborales- a las personas que realizan trabajo doméstico, pasando de relaciones serviles, a la locación de servicios hacia la categoría de trabajador con derechos.

La Ley N° 27986 (2003) es el más importante avance en la *formalización* del trabajo doméstico. Sin embargo ese es un punto de partida para la obtención de mejores condiciones y derechos para las y los trabajadores del hogar.

Aspectos como el contrato de trabajo, las remuneraciones, la maternidad, el acoso sexual, entre otros, todavía están pendientes en materia de condiciones de trabajo de las trabajadoras del hogar.

El informe, luego de ubicar el marco de análisis del trabajo doméstico, presenta el contexto laboral tanto a nivel de las políticas normativas internacionales como nacionales sobre el trabajo doméstico, vinculadas a la legislación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres así como otras normativas sobre discriminación y sanción del hostigamiento sexual a las trabajadoras y el Código de los Niños y Adolescentes.

Además, presenta el mapeo de actores clave y la institucionalidad en la determinación del estatus de las trabajadoras, en aspectos relevantes como la protección, la promoción y servicios, la fiscalización y supervisión de su cumplimiento, la generación de información así como la vigilancia y rendición de cuentas.

Por otro lado, se muestran las características del mercado de trabajo doméstico remunerado, tanto a nivel de la oferta como de la demanda, los intermediarios y las modalidades de trabajo doméstico y como todos estos procesos están cambiando a través de la historia del mercado laboral peruano, en los años 2004 hasta el 2010.

Esta entrada nos permite comprender también los cambios en la situación social y laboral de las trabajadoras del hogar, en aspectos vitales como la educación, la vivienda, la salud y seguridad y el acceso a otros servicios, identificando las brechas todavía existentes. Un aporte relevante, es la incorporación en este proceso del levantamiento de la migración laboral en el trabajo doméstico y reconocer que tiene un rostro de mujer.

Finalmente, el Informe nos presenta los lineamientos de política propuestos para mejorar el estatus de las trabajadoras del hogar. Por un lado la ratificación del Convenio 189 y su Recomendación 201, y por el otro, la modificatoria y cambios en la actual Ley de las trabajadoras del hogar, de tal modo, que puedan realmente ejercer sus derechos y se valore su contribución a la economía ya que su trabajo incluye el aumento de oportunidades de empleo remunerado para trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.

Esperamos que el Informe que presentamos sea una significativa contribución para que las trabajadoras del hogar puedan acceder a un trabajo decente que les permita desarrollarse como personas y contribuir con el desarrollo de sus familias y de la sociedad.

Carmen Moreno
Directora de la Oficina de la OIT
para los Países Andinos

Moni Pizani
Directora Regional para América Latina
y el Caribe de ONU Mujeres

Introducción

En la última década en el Perú se desarrolló un conjunto de medidas e instrumentos de gestión pública que establecen el principio de no discriminación y el de igualdad de oportunidades como parte de las políticas de Estado, en especial para atender mejoras en la condición de los grupos sociales y laborales que se encuentran en situación de alta vulnerabilidad y exclusión.

El Acuerdo Nacional (2005)¹, la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres – LIO (2007)² y el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades – PIO (2007)³, son parte de este desarrollo institucional y normativo para tender hacia el desarrollo de una sociedad peruana sin desigualdades⁴. El Perú ha suscrito además convenios internacionales en contra del trabajo esclavo, en contra del trabajo infantil y en favor del *Trabajo Decente* como parte de la realización de los derechos sociales.

La economía peruana creció sostenidamente desde el año 2001, advirtiéndose un crecimiento de sus clases medias (CEPAL: 2011). A pesar de estos avances, el Perú exhibe aún una alta incidencia de pobreza extrema (13%) y altos niveles de *vulnerabilidad laboral*. La informalidad es todavía alta en la sociedad y la economía peruana, medida tanto por el nivel de actividad económica no formalizada que alcanzaba el 60% del PBI al 2008 (Loayza: 2008) como por el nivel de empleo no formal.

Se considera que las personas ocupadas en el sector de trabajo doméstico constituyen uno de los grupos sociales y laborales más vulnerables en el país, al igual que el grupo de niñas rurales e indígenas (Vásquez y Monge: 2007). Los estudios especializados ilustran sobre la forma en que las trabajadoras y trabajadores domésticos están sujetos a condiciones de marcada discriminación de diferente origen, de clase, de género y étnica, las que se expresan, y resultan en *vulnerabilidad laboral*, en contraposición a lo que internacionalmente se ha establecido como parámetro para medir el avance de una sociedad: la capacidad de que esta garantice el acceso al *Trabajo Decente* para su población.

Si bien existen diversas fuentes de información acerca de las trabajadoras del hogar en el país, resulta igualmente necesario profundizar la generación de información estadística y también cualitativa para proyectar políticas públicas dirigidas al sector objeto de estudio. A modo de ejemplo, no se conoce cuántos emigran bajo esa categoría laboral, así como el detalle de sus características personales y las condiciones en las que se desempeñan en los países de destino. En esa medida, se invisibiliza a un grupo social y se limita con ello el diseño de políticas en favor de este. La mejora del estatus laboral de este grupo podría significar, sin embargo, una efectiva estrategia de lucha contra la pobreza persistente en el país.

¹ El Acuerdo Nacional (AN) fue suscripto el 22 de julio de 2002, entre partidos políticos y organizaciones de la sociedad civil.

² <http://www.mimdes.gob.pe/files/DIRECCIONES/DGM/ley28983.pdf>

³ http://www.mimdes.gob.pe/files/PROGRAMAS%20NACIONALES/PNCVFS/planes/pio2006_2010_vf.pdf

⁴ Cuando se había concluido el Informe, se presentó el Plan Nacional de Igualdad de Género (PLANIG) 2012-2017, en setiembre del 2012. El PLANIG corresponde a la tercera etapa de políticas públicas que incorporan el enfoque de género y a diferencia de los anteriores planes de igualdad que fueron concebidos antes de la aprobación de la Ley de Igualdad de Oportunidades (LIO, Ley 28983 de marzo de 2007), el actual plan se enmarca en la vigencia de dicha Ley, lo cual constituye un hito importante.

Los estudios sobre el trabajo doméstico indican que se trata de un sector laboral en el que participan mujeres y hombres. Sin embargo, debido a su vinculación con la esfera y el trabajo reproductivo -como parte de la división sexual del trabajo- el trabajo doméstico, a diferencia del productivo, se encuentra desvalorado en la mayoría de sociedades, así como también son desvalorados quienes lo realizan (las amas de casa y las y los trabajadores domésticos)⁵. De ahí, la predominante presencia de mujeres en el sector de trabajo doméstico remunerado. Se trata principalmente de trabajadoras con menores niveles de educación formal en comparación a otros grupos laborales, con baja calificación laboral y de origen indígena.

En términos de edad, Baek (2008) muestra la presencia de niños y niñas en calidad de servidores o trabajadores domésticos en Lima, por lo que en el análisis de la problemática del trabajo doméstico en el Perú, debe incluirse también el *trabajo infantil doméstico*.

Una mínima parte de las y los trabajadores domésticos se encuentra organizada en sindicatos (menos del 1%) y otras organizaciones que trabajan en la promoción y defensa de sus derechos. A pesar del limitado nivel de sindicalización, los sindicatos existentes han estado involucrados activamente en el desarrollo de las mejoras normativas observadas en la última década.

En el año 2003 se establece un nuevo régimen laboral para las trabajadoras del hogar y desde el año 2006, más de un instrumento de gestión pública lo señala como grupo objetivo de política.

En el 2006, el sector competente en la materia (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE) desarrolló con relativo éxito algunas estrategias para abordar la problemática del grupo (a través de la Inspección del Trabajo). Sin embargo, estas se diseñaron sin prever la producción de información sistemática sobre los *resultados* de su aplicación y han sido iniciativas sin continuidad. Todo esto revela la importancia de considerar la dimensión *institucional* sobre la que se desarrollan las iniciativas normativas y las estrategias en favor de este grupo laboral.

En Junio del 2011 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) puso en consideración de la comunidad internacional el Convenio 189⁶ que plantea asegurar la mejora del estatus laboral y social de las y los trabajadores domésticos. La OIT, a través de su Oficina para los Países Andinos se planteó el presente estudio como un instrumento de apoyo al proceso de ratificación del Convenio 189 en el país.

El estudio tiene por objetivo presentar de forma actualizada la situación y perspectivas del trabajo doméstico en el Perú y su evolución en el período 2004-2010. Señala, a su vez, las principales tendencias, avances y desafíos de la sociedad peruana en la tarea de mejorar efectivamente la situación de este grupo social y laboral en el país.

⁵ A modo de ejemplo, las estadísticas oficiales consideran como “inactivas” a las amas de casa.

⁶ <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

■ Metodología utilizada

El estudio combina y analiza información cuantitativa y cualitativa sobre el estatus de las personas dedicadas al trabajo doméstico remunerado en el país para el período 2004-2010, período posterior a la promulgación de la Ley N° 27986⁷ que les reconoce sus derechos laborales.

Se elaboró un *mapeo de actores* involucrados en la determinación del estatus de las personas dedicadas al trabajo doméstico remunerado en el Perú y de los procesos en los que están involucradas así como la sistematización de información sobre la visión de estas en relación al estatus actual y las perspectivas del trabajo doméstico en el país. Se entrevistó a 15 representantes del Estado peruano entre instancias municipales y del gobierno central; de las trabajadoras domésticas (asociaciones y sindicatos); y de la sociedad civil y Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo (ONGD) que apoyan a las trabajadoras domésticas (Anexo 1).

Asimismo, se construyó un conjunto de indicadores sobre la situación socioeconómica y laboral de las personas dedicadas al trabajo doméstico remunerado en el Perú así como indicadores de cobertura de los servicios del Estado para las mismas (Anexo 2). La fuente para el primer conjunto de indicadores fue la información producida a través de los instrumentos oficiales del país como la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) y la Encuesta Nacional de Niveles de Vida (ENIVE) para el período 2004-2010.

En un importante esfuerzo de recolección de información para el caso de las personas dedicadas al trabajo doméstico remunerado, se solicitó, reunió, procesó y analizó información sobre los servicios que el Estado brinda a esta población en su calidad de trabajadores amparados por la legislación nacional, que incluye información sobre: capacitación, asesoría legal, justicia, oportunidades de empleo, capacitación, salud, previsión social y soporte frente a la violencia, provenientes de los registros oficiales del Ministerio de la Mujer y de las Poblaciones Vulnerables (MIMP), del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT), de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) y del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUS).

La información estadística indica que el porcentaje tanto de Trabajadores Domésticos, como del subgrupo de Trabajadores del Hogar en el país, refieren a un colectivo conformado en más de un 95% por mujeres. La información obtenida en las entrevistas, se orienta a reconocer esta preponderancia femenina y en muchos casos la referencia está directamente involucrada a un tipo de trabajo realizado prioritariamente por mujeres. Debe advertirse, además, que en el conjunto de las personas entrevistadas se visualiza el Trabajo Doméstico como un sinónimo de Trabajadoras del Hogar, situación explicable no sólo por el alto componente femenino en este grupo ocupacional, sino por el encuadre general del trabajo que es analizado en el Capítulo I (Marco de Análisis) del presente trabajo.

⁷ <http://www.mindes.gob.pe/files/27986.pdf>

■ Principales resultados del estudio

Se reconocen avances en la mejora del estatus legal de las personas dedicadas al trabajo doméstico en el Perú, en especial luego del año 2003 al entrar en vigencia la Ley N° 27986. Entre el 2004-2010 se observan también aspectos de mejora en las condiciones de vida de este grupo ocupacional. Esto se puede explicar por las mejoras en la regulación sobre el trabajo doméstico y por los efectos de los años de expansión económica sostenida que experimenta el Perú que mejoró los ingresos de quienes contratan este tipo de servicios. Sin embargo, el marco de *discriminación* laboral y social persiste para el grupo estudio. Ello, en virtud de que la propia legislación que lo ampara determina diferencias importantes en términos de derechos laborales: recibe la mitad de vacaciones, de gratificaciones y de compensación por tiempo de servicios (CTS)⁸ que se reconoce a los demás trabajadores.

El régimen laboral para las personas dedicadas al trabajo doméstico es parte de los regímenes especiales en la realidad laboral peruana. Estos han tendido a *diferenciar oficialmente* a los peruanos en tanto trabajadores y ciudadanos, y revelan los problemas estructurales de la sociedad y economía peruanas para generar *Trabajo Decente*. Los resultados de este estudio señalan la necesidad de mejorar la legislación del trabajo doméstico en Perú como parte de una mejora general de las condiciones de trabajo en el país.

Los avances en el marco legal para el trabajo doméstico han sido importantes. Sin embargo, al igual que en otros casos como los de la Ley de Igualdad de Oportunidad entre Mujeres y Hombres, la Ley General para la Persona con Discapacidad⁹, y la Ley de integración del enfoque de género en los presupuestos públicos¹⁰, el gran vacío se advierte en la gestión e implementación de las leyes, principalmente en las capacidades del Estado peruano para *monitorear y supervisar* su cumplimiento, aunado a la carencia de sistemas de sanciones y de incentivos al cumplimiento de la legislación. Lo cual implica la elaboración y articulación de registros nacionales específicos así como el desarrollo. Esto último implica la elaboración y articulación de registros nacionales específicos así como el desarrollo de acciones de inspección del trabajo consistentes. Lo anterior, aunado a la carencia de sistemas de sanciones y de incentivos al cumplimiento de la legislación.

En general, se identifica la ausencia de una acción *articulada* de los sectores del Estado involucrados, dispersión en la generación de información y déficit en los servicios de atención proporcionados a este grupo laboral vulnerable, expresado en una reducida cobertura y ausencia de estrategias *ad hoc* para llegar a este, al que se califica como de *difícil acceso*. Los servicios del Estado no se adecuan a la realidad de las personas dedicadas al trabajo doméstico remunerado: mientras los servicios funcionan generalmente de lunes a viernes, las trabajadoras y trabajadores del hogar solo disponen del día domingo libre.

Los actores consultados señalan que se ha atacado hasta ahora la parte formal del problema pero, con algunas excepciones, no se apunta aún hacia la parte cultural y social del mismo. Los contenidos y orientaciones de las políticas públicas en favor del grupo, muestran una

⁸ La CTS son depósitos que, por ley, le corresponden a todo trabajador, como beneficio social, por el tiempo de servicio brindado a una empresa. El depósito, efectuado por la misma empresa, sirve como fondo previsor en caso de cese.

⁹ http://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/13649/PLAN_13649_Marco_Legal_2012.pdf

¹⁰ http://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/sectr_publ/presu_2007/ley29083.pdf

tendencia legal y normativa a la que hace falta incorporar componentes que incluyan la raíz socio cultural de la discriminación que afecta a las personas dedicadas al trabajo doméstico en el Perú. La base de la discriminación a la que aún está sujeto este grupo ocupacional es de carácter histórico y cultural, y su superación implica la promoción y facilitación de un *cambio cultural* en la sociedad peruana.

En el período 2004-2010 se advierten tendencias de cambio en las modalidades en los que se provee el trabajo doméstico remunerado: actualmente es también un trabajo independiente y no sólo dependiente. Se reduce la modalidad de trabajo “cama adentro” que implica más riesgos de explotación y aumenta la modalidad de trabajo “cama afuera” que permite observar mejor derechos como el de la jornada de las ocho horas, reducir el riesgo de abuso sexual y en general el desarrollo de relaciones laborales antes que de explotación o serviles.

Asimismo, durante el período 2004-2010, se observa la recomposición por edades de las mujeres que laboran en el sector. Al inicio del período el grupo de mayor representación era el de jóvenes de 14 a 24 años, sin embargo al final del mismo, el grupo más representativo son las mujeres en el rango de 40 a 50 años.

Las mayores opciones laborales para las jóvenes en sectores laborales con mejores condiciones y menos estigmatizados que el trabajo doméstico, posibilitadas por la expansión económica del país, hacen que este se haya transformado en un sector laboral *de refugio de mujeres mayores* quienes, por el contrario, tienen problemas de acceso a otros mercados laborales. El sector sigue siendo el que acoge a la población excluida de otras opciones laborales.

En el período analizado se identifica un incremento de las remuneraciones que percibe este grupo de trabajadoras y trabajadores -aumenta el porcentaje de quienes ganan al menos una Remuneración Mínima Vital (RMV)-, mientras que disminuye la proporción de este grupo que trabajan más de 48 horas a la semana. Asociada a esta mejora remunerativa, se identifica que mejoran también los niveles educativos y de acceso al sistema de salud. Sin embargo, siguen siendo extraordinariamente bajos los niveles de afiliación a los sistemas de pensiones, entre otros, debido al bajo nivel general de salarios y a la baja valoración de las personas ocupadas en las tareas domésticas remuneradas sobre su bienestar en el largo plazo.

Persisten los niveles de discriminación social hacia las personas que trabajan en el sector. Por ejemplo, se les prohíbe usar los mismos baños de sus empleadores, ingresan a locales públicos por puertas específicas, se las obliga a usar mandil y se les prohíbe bañarse en las mismas playas y/o piscinas. No hay sanciones efectivas para quienes discriminan, al tiempo de que tampoco se ha efectivizado los sistemas de denuncia indicados por la legislación vigente.

Son escasos los avances en términos de la protección al *trabajador doméstico adolescente*, no existiendo un sistema que verifique las autorizaciones previstas por la ley peruana así como tampoco se ha logrado implementar los *registros de trabajadores adolescentes* por parte de las municipalidades.

Resulta insuficiente la información disponible sobre la situación de las trabajadoras del hogar que habrían migrado tanto a países de la región como a los Estados Unidos de Norteamérica y Europa. La información no está actualizada y, en muchos casos no está desagregada por sexo.

La consulta realizada a los actores involucrados señala que la ruta para continuar de manera más efectiva la mejora observada en el estatus de este grupo laboral tiene los siguientes puntos clave: a) incrementar el nivel de constatación de este trabajo (contratos escritos); b) definir el acceso a la Remuneración Mínima Vital (RMV) general, c) promover un cambio cultural desde la acción del Estado peruano; d) adecuar los servicios del Estado a la realidad de las personas que trabajan en este grupo, e) fortalecer el nivel de registro en la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), acompañado de una mayor acción de monitoreo y supervisión a fin de reducir los niveles de filtración y de un sistema de incentivos para los empleadores que registran a trabajadoras del hogar; f) en relación a las autorizaciones y el registro de trabajadores domésticos adolescentes, resulta necesario articular a las escuelas y los municipios bajo un marco de protección efectiva.

CAPÍTULO I

Marco de Análisis

“La historia del trabajo doméstico en el Perú tiene detrás una historia de colonización, post colonización y de discriminación con tres dimensiones clave para su comprensión; la dimensión de clase, la de etnicidad y la de género”. (Baek: 2008, p.18 y 19).

Al igual que en la mayoría de los países en desarrollo, en el Perú la naturaleza, origen y evolución del trabajo doméstico necesitan comprenderse en el marco del funcionamiento de determinados sistemas y procesos sociales, económicos y políticos que estructuran las relaciones sociales y productivas entre personas y grupos sociales en una determinada sociedad.

La evolución del trabajo doméstico está asimismo ligada a procesos históricos, sociales, culturales y económicos que influyen las condiciones en las que este se desarrolla y afectan el estatus de las personas ocupadas en esta actividad laboral. Estos procesos se conjugan en lo que hoy se denomina *crisis del trabajo doméstico* que se produce en las sociedades modernas y que define tanto transformaciones como permanencias en la realidad del trabajo doméstico.

En la medida que el trabajo doméstico remunerado está sujeto al desarrollo de relaciones que pueden ser de equidad o de dominación, el estatus de quienes se desempeñan como trabajadores domésticos en determinada sociedad reflejará el grado de desarrollo y de ciudadanía logrados por esta.

1.1 Estatus social y laboral del trabajo doméstico

Un concepto operativo central en un estudio sobre el trabajo doméstico remunerado y las trabajadoras domésticas en el Perú es el de estatus. Por este se hace referencia en el estudio a la *condición* (situación) y *posición* (ubicación en la estructura de poder) de un individuo o grupo de individuos en una determinada sociedad.

El estatus de una persona o grupo de personas se compone de dos elementos: a) la valoración (estima) que la sociedad hace del individuo o grupo (valoración de su trabajo, sus capacidades y habilidades) a partir de la cual le confiere privilegios, y/o reconocimientos; y b) la correspondiente situación material (social y económica) de la que goza un individuo o grupo en una determinada sociedad. En buena cuenta, la situación material y de bienestar de un individuo o grupo tiene necesaria correspondencia con la forma como es valorado (desvalorado) por la sociedad a la que pertenece.

Mientras uno de estos componentes es visible (la condición material), la valoración y los elementos que la componen se encuentran impregnados en la cultura y el discurso sobre un individuo, en determinadas ideas, frases y lugares comunes acerca del individuo o grupo. De este modo, mejorar o cambiar el estatus de un grupo social y sus condiciones materiales requerirá de cambios en la cultura y el discurso de una sociedad y en la forma cómo se valora y conceptúa en estos a determinados individuos.

En esa medida, el estatus laboral de un trabajador tiene relación directa con la forma como su trabajo es valorado y conceptualizado por la sociedad y los mercados laborales en los que

participa; y tiene relación con los orígenes, la naturaleza y antecedentes de dicho trabajo y los del individuo que lo realiza.

1.2 Origen y naturaleza del trabajo doméstico: los sistemas de género

El trabajo humano se divide en forma básica entre *trabajo productivo*, entendido como aquel que genera valor y el *trabajo reproductivo o doméstico*, comprendido como aquel que asegura la reproducción de la especie y de la sociedad. Ambos tipos de trabajo derivan su contenido y dinámica a partir del funcionamiento de determinados sistemas sociales y económicos históricamente desarrollados por las sociedades para organizar la vida, la producción y la distribución de bienes y del bienestar en ellas.

Uno de los principales sistemas sociales que genera y estructura el trabajo doméstico y su dinámica es el *sistema de género*. Este define las relaciones sociales y productivas entre mujeres y hombres en una determinada sociedad a partir de la asignación de roles diferenciados en las distintas esferas del desarrollo de las personas, el hogar, la comunidad y los mercados, entre otras.

Los sistemas de género organizan las sociedades y a las personas en función del sexo¹¹. Estos sistemas organizan el trabajo humano a través de la *división sexual del trabajo*. Mediante esta división, las sociedades definen no sólo cuáles son los “trabajos de mujeres” y cuáles son los “trabajos de hombres” y cómo se distribuyen los beneficios del trabajo entre estos, sino que también definen los espacios en los que mujeres y hombres deben trabajar y desarrollarse: el espacio doméstico o privado de interrelación familiar, o el espacio público de interrelación con la sociedad y economía en su conjunto.

Los sistemas de género “naturalizan” el trabajo de mujeres y el trabajo de hombres, es decir, organizan el trabajo humano bajo la noción de que es “natural” que las personas desarrollen determinados trabajos y no otros, por el hecho de ser mujer o de ser hombre. La “naturalización” del trabajo de mujeres y hombres opera sin reconocer las capacidades reales de éstos, independientemente de su sexo.

Así, los sistemas de género asignan diferenciadamente el *trabajo productivo* (aquel que genera valor) y el *trabajo reproductivo o doméstico* (aquel que asegura la reproducción de la especie y de la sociedad) a mujeres y hombres. Tradicionalmente, y en la mayor parte de las culturas, se atribuyó a las mujeres la responsabilidad por el trabajo doméstico y a los hombres por el productivo generándose de esta forma diferencias notables en la condición de trabajadores de mujeres y hombres, y en sus niveles de bienestar.

¹¹ “La división sexual del trabajo es el reparto social de tareas y roles en función del sexo. En todas las sociedades las tareas se distribuyen entre mujeres y hombres de una forma más o menos rígida de acuerdo a los roles atribuidos socialmente a mujeres y hombres”. (Mesa técnica realizada por el MIMDES para promover reflexión sobre el proceso de ratificación del Convenio 189, 2011).

■ Segregación de género en el trabajo humano

Los sistemas de género atribuyen diferenciadamente a mujeres y hombres distintas capacidades y aptitudes para el desarrollo de los distintos tipos de trabajos. El cuidado, la destreza, la gerencia, la fuerza física, la inteligencia, la intuición, la capacidad de expresar afecto, la racionalidad y la precisión, entre otras aptitudes y destrezas, se atribuyen diferenciadamente entre mujeres y hombres lo que repercute en el tipo de trabajo que se les asigna.

La distribución social del trabajo humano y de las capacidades para desarrollarlo en función del sexo, creó de esta manera la *segregación* de género en el mundo del trabajo, y concentró a mujeres y hombres en determinadas ocupaciones consideradas *femeninas* (de mujeres) o *masculinas* (de hombres). De ahí por ejemplo la presencia mayoritaria de mujeres como costureras, hombres obreros, mujeres cocineras, hombres choferes, mujeres profesoras, hombres ingenieros y así sucesivamente.

En la medida que mujeres y hombres fueron respondiendo a sus capacidades reales para desarrollarse indiferenciadamente en distintas ocupaciones, la segregación de género en el mundo del trabajo se va superando. Sin embargo, existen sectores ocupacionales rígidos en los que tal segregación de género es aún marcada y es el caso del sector de trabajo doméstico. Las mujeres constituyen hoy en el Perú el 96% de los trabajadores domésticos de acuerdo a las cifras oficiales. Este patrón es similar en el resto del mundo y se explica en los sistemas de género que asignan a las mujeres la responsabilidad por el trabajo doméstico.

■ Valoración del trabajo según género

Los sistemas de género definen también lo que se considera o se valora como *trabajo* y viceversa. Surgen las nociones de “trabajo” diferenciándolo de lo que se considera solo como una “ayuda” o “no trabajo”, dependiendo de quién los realiza. Mujeres y hombres son así valorados (o desvalorados) por aquello que realizan como trabajo o como solo ayuda y/o como “no trabajo”.

En el mundo entero es común observar en las construcciones carteles que indican “*Hombres trabajando*”, sin embargo, no se exhiben anuncios que indiquen “*Mujeres trabajando*” cerca de hospitales, casas, escuelas u otros espacios referidos al trabajo de mujeres. Esto tiene relación con la valoración diferenciada del trabajo de hombres y mujeres en las sociedades.

El trabajo doméstico es menos valorado que el productivo en casi todas las sociedades. En estas, la noción de trabajo se atribuye a la aplicación de la fuerza física, la inteligencia y la racionalidad que se atribuyen principalmente a los hombres, mientras que la “ayuda”, representada por la destreza manual, la gerencia de las cosas o el afecto, se atribuye a las mujeres.

En las cuentas nacionales, es trabajo aquel que proporciona el sustento físico de la familia a través de actividades productivas realizadas fuera del hogar y que se atribuye mayormente a los hombres. De ahí los conceptos de “jefe o cabeza del hogar” en contraposición al de ayuda al jefe del hogar.

La cantidad de trabajo productivo categorizado como “trabajo familiar no remunerado” (TFNR) en las cuentas nacionales es una muestra de cómo las sociedades valoran desigualmente el trabajo de mujeres y hombres. El TFNR es realizado principalmente por mujeres y niños/as¹². Se trata de trabajo productivo que genera valor pero que se considera “ayuda” y no se remunera por el solo hecho de ser realizado principalmente por mujeres y niños o niñas.

Asimismo, el trabajo doméstico, aquel que se realiza en el hogar y para el hogar y sus miembros y que implica el cuidado, los afectos, la capacidad de gerencia sobre el tiempo y los recursos en el hogar, no se considera trabajo. De ahí el término de “inactivo” que se imputa a las amas de casa en las cuentas nacionales.

La valoración diferenciada del trabajo según el sexo de quien lo realiza, determina diferentes estatus laborales para mujeres y hombres lo que se refleja, por ejemplo, en el caso de una labor realizada durante siglos por las mujeres como es la preparación de alimentos, y que forma parte vital del trabajo doméstico. A las mujeres en la cocina se las denomina “cocineras”, sin embargo, cuando esta labor se profesionaliza y los hombres pasan a ser parte de ella, se les denomina “Chefs”.

1.3 El trabajo doméstico

Hombres y mujeres realizan tanto trabajo doméstico como productivo. Sin embargo, lo que diferencia a ambos es la cantidad de tiempo que dedican a cada uno de acuerdo al rol que les fue atribuido socialmente. Según las distintas encuestas de uso del tiempo realizadas en diferentes países (Cuba, México, Alemania, Australia, España, Argentina, Perú) en la última década, las mujeres destinan entre 35 y 65 horas a la semana al trabajo doméstico mientras que los hombres sólo dedican de 10 a 15 horas (Cabrera y Corzo: 2008). Existe por tanto una considerable desigualdad de género en la carga de trabajo doméstico.

El trabajo que se realiza en el ámbito del hogar para garantizar la reproducción de este y sus miembros se denomina trabajo reproductivo o doméstico y ha sido tradicionalmente atribuido a las mujeres.

El trabajo reproductivo o doméstico se compone de *labores de cuidado* de niños, de ancianos, de enfermos, discapacitados, así como de *tareas básicas* que reproducen la vida diaria para los hogares (lavado, planchado, compra y traslado de alimentos, preparación de alimentos y la limpieza) con lo que recrea la sociedad y a las personas que actúan en ella e intercambian en los mercados. Como se mencionó, este trabajo implica una importante *capacidad de gerencia* sobre los recursos y el tiempo de los hogares.

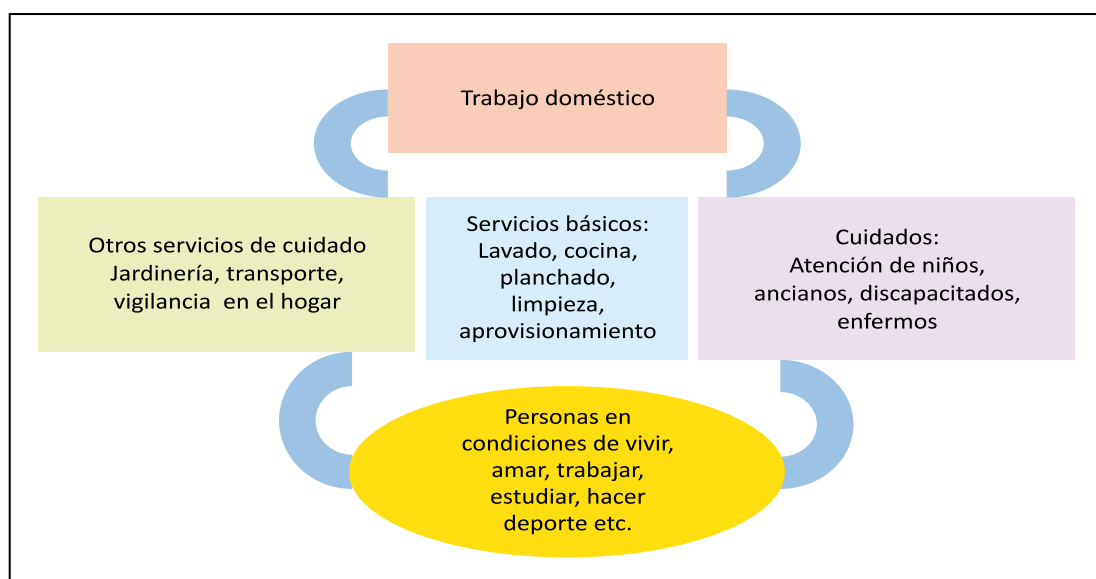
El trabajo doméstico genera no sólo valores materiales (comida preparada, ropa limpia y planchada), sino que contribuye a *sustentar la vida de las personas* a través del cuidado y del afecto y produce personas listas para trabajar, estudiar, amar, o divertirse. (cf. Gráfico 1).

¹² De acuerdo al MTPE (2009), el 23.6% de las mujeres trabajadoras en el Perú es TFNR, mientras que entre los hombres, se trata del 7.9%.

La naturaleza del trabajo doméstico es particular pues conlleva el desarrollo de afectos. El cuidado se desarrolla en base a la compañía y las rutinas familiares a diferencia del trabajo productivo que suele reconocerse más bien como “impersonal”, por estar basado en relaciones no familiares. *El trabajo doméstico es por tanto aquel que garantiza el sustento tanto físico como afectivo e inmaterial del hogar y de sus miembros.*

Los aportes teóricos de la economía feminista sobre el *trabajo de cuidados* en los Informes sobre Desarrollo Humano (Naciones Unidas) de la última década han sido importantes en el esfuerzo por reconocer, en general, el trabajo que sustenta la vida humana y, en particular, para reconocer esa parte invisibilizada del trabajo de las mujeres en quienes recae la casi totalidad del trabajo doméstico en el mundo.

Gráfico 1. Composición y productos del trabajo doméstico.



Fuente: Elaboración propia.

■ Desvalorización del trabajo doméstico

El trabajo doméstico al estar identificado como *trabajo femenino o de mujeres* es desvalorado en la mayoría de las sociedades. Hilde Pereira de Melo (UNIFEM: 2002, p.8) economista brasilera, indica con relación a las bajas remuneraciones que caracterizan al sector de trabajo doméstico en su país y en el resto del mundo lo siguiente: *“las trabajadoras del hogar ganan tan poco porque se considera como el peor puesto de trabajo de la economía debido a que es un lugar de mujeres, las sociedades ven de manera diferente el trabajo doméstico en relación a otros trabajos asalariados”.*

En el caso del Brasil por ejemplo, cuando en el año 1943 se reglamenta el mercado de trabajo, se deja fuera de la ley a los trabajadores rurales y a las trabajadoras domésticas por considerárseles “diferentes” al trabajo en general. En el Perú, la Ley de Trabajadores del Hogar les reconoce sólo la mitad de cada uno de los derechos que se reconoce al resto de los trabajadores (mitad de vacaciones, mitad de gratificaciones y mitad de sueldo para el cálculo de la CTS).

Esta diferenciación del trabajo doméstico frente a otros trabajos, se sustenta en la percepción de que se trata de un trabajo que, al implicar afecto y amor, es parte “natural” de los roles femeninos de las mujeres. Pereira de Melo refiere que la exclusión de las trabajadoras domésticas de la ley del trabajo del año 1943 en Brasil se basaba en “*que era considerado como una extensión de las tareas femeninas y se entendía que ese era un trabajo hecho por las mujeres por amor y afecto. Por amor y afecto las mujeres cuidan niños y ancianos, al marido, organizan la casa, etc.*”. (UNIFEM: 2002, p.8).

Asimismo, al considerarse como una extensión del trabajo femenino, el trabajo doméstico se considera como un trabajo *no calificado*, para el cual no se requiere capacitación y profesionalización ya que es algo “natural” en las mujeres. Sin embargo, las marcadas tendencias actuales hacia la *especialización del trabajo doméstico* muestran exactamente lo contrario.

1.4 El trabajo doméstico remunerado

El trabajo doméstico constituye parte del trabajo invisible y no valorado de las mujeres, sin el cual ni las sociedades ni sus respectivas economías podrían funcionar. Al intensificarse la entrada de las mujeres en los mercados de trabajo, el trabajo doméstico de los hogares se encarga a terceros. Surge así la figura del *trabajo doméstico remunerado* (TDR), en contraposición a la noción de *servidumbre* vinculada a las instituciones sociales de la colonia que implicaba gratuidad y relaciones de dominación antes que contractuales y laborales.

Se habla entonces del trabajo doméstico como un sector laboral y principalmente del mercado de trabajo doméstico. Las trabajadoras domésticas constituyen un grupo laboral importante de mujeres en el mundo, estas “realizan trabajo doméstico en hogares de terceros y reciben a cambio un pago o remuneración”¹³. Si bien el trabajo doméstico hoy día se remunera, esto no necesariamente implica que cuente con estatus y reconocimiento laborales reales. Por el contrario, de acuerdo a diversos estudios se trata de un sector laboral que admite un alto grado de discriminación, racismo, explotación y violencia física y sexual debido a que se sustenta todavía en patrones culturales e instituciones sociales de carácter colonial y patriarcal. En la mayoría de las sociedades de los países en desarrollo, como ocurre también en el caso peruano, el trabajo se desarrolla en un marco de informalidad.

■ Discriminación de género, étnica y de clase

Al ser realizado principalmente por mujeres, en sociedades con pasado colonial y patriarcal, el trabajo doméstico en general ha sido históricamente el centro de prácticas de dominación y de discriminación por razones de género y clase. Más aún, en sociedades postcoloniales con marcada diversidad étnica, se suma el racismo pues, por lo general, son las descendientes de pueblos o etnias sojuzgados en el pasado quienes realizan el TDR, y que otrora fuera proveído como servidumbre a través de relaciones esclavas y/o serviles¹⁴.

¹³ Documento “Análisis del Convenio 189 y la normativa del régimen de las Trabajadoras del Hogar”. Mesa Técnica de Trabajadoras del Hogar. Lima, Perú, setiembre de 2011.

¹⁴ Es el caso de las mujeres negras en los Estados Unidos en el pasado esclavas o el de las indígenas y descendientes de indígenas en el Perú, Bolivia o Ecuador que tuvieron condición de “pongas”, o el de las mulatas en el Brasil que fueron también esclavas.

En tales términos, los antecedentes sociales y culturales del Perú tienen una importante influencia en la determinación de la posición y condición (estatus) de las trabajadoras domésticas en la actualidad.

En el Perú, el trabajo doméstico es aún objeto central de relaciones serviles o de dominación, entre empleadores y empleadas o entre mujeres y hombres, entre mujeres y mujeres y entre mestizos y cholos. El desprecio por el trabajo doméstico y por quienes lo realizan, está afincado en los patrones culturales vigentes en el Perú en los que persiste la noción de servidumbre que admite la segregación, el machismo y el racismo en las costumbres al interior de los hogares.

Las especialistas entrevistadas señalan que *“... el trabajo doméstico remunerado consolida las relaciones de subordinación y de servidumbre que persisten en la cultura nacional y en la cultura familiar. Las representaciones culturales funcionan fuertemente, está el tema terrible de la discriminación, del insulto “la chola” que representa a la persona con menos derechos, objeto de humillaciones, de trato no digno a quien se puede ordenar, despreciar; esto está internalizado en todos los estratos sociales del país”*. (Maritza Alva, Grupo Género y Economía).

La expresión material y objetiva de este desprecio y discriminación es el estatus de segregadas que se mantiene sobre las trabajadoras del hogar: *“... la segregación de las empleadas domésticas opera en los lugares públicos como baños, clubes, playas, restaurantes. El uso de uniformes es discriminatorio, tienen por objetivo que se identifique y diferencie al trabajador doméstico, para segregarlo”*, señala Maritza Alva.

También se indican *cambios*, aunque lentos, en términos de discriminación. Paulina Lusa, Presidenta del Centro de Capacitación de las Trabajadoras del Hogar (CCTH), indica en su entrevista: *“... desde luego que va evolucionando favorablemente, es muy lento pero evoluciona. Por ejemplo, en términos de lenguaje antes cuando venían las empleadoras hace 10 años, venían y se me ponían aquí y las señoras me decían, necesito una “muchacha” para mi casa. Ahora, ese tipo de comunicación ya no se usa. Ahora te dicen, hermana, necesito una “señorita” que venga a trabajar a mi casa, es decir, el lenguaje lo noto más asequible diría yo, ahora que todavía se da (el desprecio) todavía se da, pero como le vuelvo a repetir muy relativo”*.

Finalmente, al tratarse fundamentalmente de mujeres, el cuerpo de las trabajadoras del hogar se convierte también en objeto de subordinación, de ahí que sea un sector laboral con un alto grado de violencia sexual y violencia física hacia la trabajadora del hogar quien además convive con sus agresores bajo el mismo techo.

■ Trabajo infantil doméstico

En la medida que los patrones culturales vigentes en el Perú y otras sociedades latinoamericanas con pasado colonial admiten las relaciones serviles, racismo y machismo, el sector de trabajo doméstico incorpora formas de provisión de mano de obra hoy abolidas por el marco legal internacional, tales como el trabajo de niños y niñas o la trata de personas.

En el Perú, a pesar que en la actualidad su economía es considerada una de las de mayor crecimiento económico en la región, sigue vigente una institución social *pre-capitalista* y de la *colonia* como el “*padrinazgo*” para proveer de mano de obra no remunerada e infantil al trabajo doméstico en zonas urbanas y periurbanas del país.

El *padrinazgo* está activo en ciudades con rápido crecimiento urbano y económico como las ciudades de la Sierra y con una importante periferia rural, campesina e indígena en condición de pobreza extrema, tal es el caso de las ciudades de Cusco, Huamanga, Cajamarca y Huancayo.

Esta institución colonial aún vigente en el Perú representa en muchos casos la única posibilidad de ascenso social y mejora de la calidad de vida para la población campesina rural e indígena en pobreza extrema, que oferta a través del *padrinazgo* su mano de obra a cambio de alimentación, acceso a la educación y un lugar dónde habitar mientras logran incorporarse a la vida y el mundo urbanos que representan la modernidad y el progreso.

Una niña o un niño ubicados como ahijados en las casas de los “*mistis*”¹⁵, parte de las estrategias de sobrevivencia de las familias campesinas e indígenas, representa un alivio a la vulnerabilidad de estos hogares en la medida que son expulsados a edad temprana y su reproducción pasa a ser materia del acuerdo de *padrinazgo*. Una vez ubicados en el medio urbano, estos niños y niñas constituyen con los años, el nexo y referente para los próximos migrantes del núcleo familiar que inicialmente los expulsó.

Las relaciones establecidas a través del *padrinazgo* son de profundo racismo, desprecio, maltrato y discriminación como fueran magistralmente descritas por José María Arguedas en su obra “*El sueño del pongo*” hace ya cincuenta años¹⁶. Los adolescentes que se desempeñan como trabajadores domésticos presentan una posición de total indefensión frente a la voluntad de los padrinos y madrinas. (Baek: 2008).

La Dra. Ramos de la Adjuntía para la Niñez y la Adolescencia de la Defensoría del Pueblo señala, en su entrevista, que el trabajo infantil doméstico es un tema complejo “*porque está culturalmente permitido y tiene el consentimiento de los propios padres. El fenómeno de los “ahijados” en provincias y en zonas rurales es muy extendido y está invisibilizado. Yo he crecido en Cusco y veía como era, los propios padres llevan a sus hijos y los entregan diciendo “necesita trabajar”. Todo esto no es visible, no está expuesto al ojo público entonces es parte de los usos y costumbres de la gente ¿cómo detectar lo que ocurre en la privacidad de los hogares? En el medio rural y en provincias esto está totalmente aceptado, son prácticas culturales y sociales aceptadas*”.

Estas instituciones sociales pre-capitalistas, profundamente enraizadas en la cultura de las sociedades regionales en el Perú y aún en Lima, considerada la ciudad y espacio social más modernizado de la sociedad peruana, señalan que mejorar el estatus de las trabajadoras

¹⁵ En las sociedades regionales de origen Quechua en el Perú (Cusco, Ayacucho, Huancavelica, Junín) los *mistis* son la representación del poder arbitrario en la figura del hombre, blanco o mestizo, que desciende real o imaginariamente de los conquistadores españoles. Son los patrones todopoderosos que dominaban sobre tierras, animales, cerros, agua, pastos e indios comprendidos en sus propiedades. En la actualidad expresa todavía el poder arbitrario, económico y político con el mismo alcance sobre personas y cosas. También se denomina *mistis* a las mujeres de los *mistis*, con las mismas connotaciones.

¹⁶ El *pongerío* es otra institución pre-capitalista que regulaba la relación entre patrones e indios en el Perú post colonial, en el sistema de latifundio.

domésticas en el país requiere también de acciones orientadas a propiciar un importante cambio cultural en la sociedad peruana.

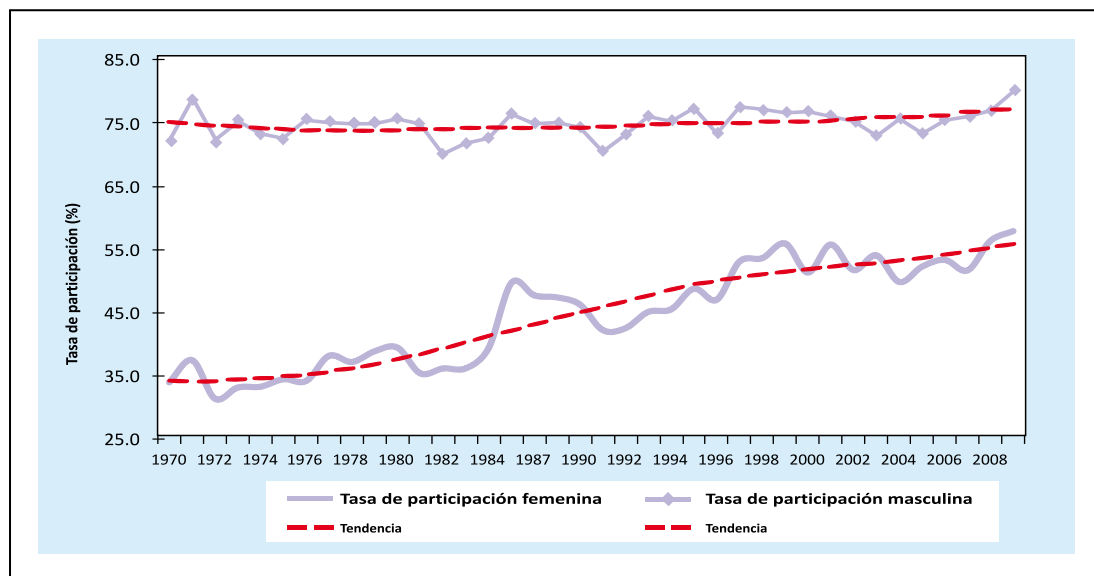
1.5 Los procesos de transformación del trabajo doméstico

Determinados procesos históricos, sociales, económicos y culturales moldearon y moldean lo que hoy se conoce como trabajo doméstico. Algunos de estos procesos son: a) la trasmisión de los referidos patrones culturales en la sociedad peruana de marcados antecedentes de colonización, discriminación y patriarcado; b) la intensa urbanización que vive la sociedad peruana en sus distintos dominios geográficos (Costa, Sierra y Selva); c) el empoderamiento de las mujeres; d) la expansión económica y la integración a la economía global intensificada en la última década.

■ Crisis del trabajo doméstico en los hogares

A partir del empoderamiento de las mujeres, se empuja a las sociedades latinoamericanas a iniciar procesos de redistribución del trabajo doméstico. Los mayores niveles educativos alcanzados por las mujeres en las últimas décadas y la intensificación de su ingreso a los distintos mercados laborales, sitúa a los hogares en la necesidad de “incrementar la oferta de trabajo doméstico y de cuidados”, lo que generalmente es asumido por otras trabajadoras mujeres.

Gráfico 2. Lima Metropolitana: Evolución de la Tasa de participación femenina y masculina, 1975 – 2009.

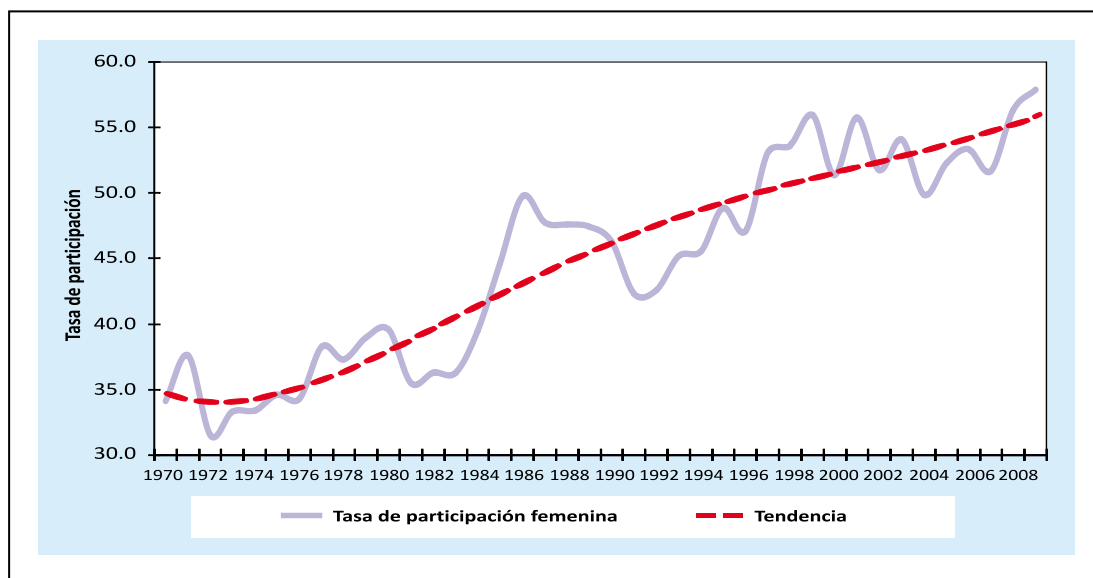


Nota: Cifra preliminar. Los coeficientes de expansión de la ENIVE 2009 se ajustaron en base a las proyecciones de población de los Censos Nacionales XI de Población y VI de Vivienda (octubre de 2007).

Fuente: MTPE – Encuesta Nacional de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, III Trimestre 1975 – 2005.
MTPE – Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo 2006 – 2009.

Elaboración: MTPE – Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Gráfico 3. Lima Metropolitana: Evolución de la Tasa de participación femenina, 1975 – 2009.



Nota: Cifra preliminar. Los coeficientes de expansión de la ENIVE 2009 se ajustaron en base a las proyecciones de población de los Censos Nacionales XI de Población y VI de Vivienda (octubre de 2007).

Fuente: MTPE – Encuesta Nacional de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, III Trimestre 1975 – 2005.

MTPE – Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo 2006 – 2009.

Elaboración: MTPE – Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Según puede apreciarse en los gráficos 2 y 3, por ejemplo, durante las últimas tres décadas la entrada de mujeres a los mercados de trabajo en Lima Metropolitana tuvo una tendencia de crecimiento mayor a la de sus pares hombres. Ante esta situación ¿cómo se redistribuye el trabajo doméstico al interior de los hogares peruanos? Como se mencionó, en el Perú el trabajo doméstico remunerado se concentra en las mujeres, revelando esto último que la redistribución del trabajo doméstico se realiza entre las propias mujeres. Este fenómeno refleja la compleja relación que se da entre las mujeres de los primeros y últimos quintiles de ingresos de los hogares.

Asimismo, la capacidad de los hogares peruanos para incrementar la oferta de trabajo doméstico de fuentes externas al hogar tendería a ser desigual en la medida que, como se presenta en el capítulo IV, la diferenciación de ingresos entre los distintos estratos socioeconómicos es alta en el Perú¹⁷.

■ Empoderamiento de las mujeres en el Perú

El empoderamiento de las mujeres en el Perú es importante si se toman en cuenta el mayor acceso a la educación, la reducción de las tasas de fertilidad y, como vimos, el incremento en el acceso a los mercados de trabajo alcanzado por las peruanas en la últimas tres décadas.

¹⁷ La Dirección General de Empleo del MTPE trabaja actualmente en la determinación del número de hogares en Lima Metropolitana y el resto urbano del país que cuentan con trabajo doméstico organizados según niveles de ingreso. Ello permitirá conocer que tan diferenciado se encuentra el acceso de los hogares al trabajo doméstico remunerado.

Sin embargo, es *desigual* entre los distintos grupos de peruanas, si se consideran los dominios geográficos, los ámbitos urbano y rural, así como los orígenes étnicos.

Si bien en todos los estratos de ingreso y por dominios geográficos las mujeres peruanas mejoraron su acceso a la educación y las tasas de fertilidad cayeron de 4.3 a 2.5 en promedio entre 1981 al 2005 (Fuentes: 2008, p. 207), las mujeres más *empoderadas* del Perú se encuentran en las zonas urbanas y de la costa del país.

Además, estas mujeres peruanas presentan el mayor acceso a los mercados laborales formales y conforman los grupos de ingresos altos y medios denominados A, B y C de acuerdo a la estratificación que emplean las empresas de marketing y estudios de mercado en el país¹⁸.

Por su parte, las mujeres rurales e indígenas en las regiones de la Selva y la Sierra se encuentran rezagadas en relación a las mujeres de la Costa en términos educativos y de planificación familiar. Trivelli (2005) muestra cómo entre las mujeres indígenas y rurales se concentra el empleo informal, el trabajo familiar no remunerado y los menores salarios. Estas mujeres conforman los estratos de ingreso D y E considerados de pobreza y extrema pobreza en el país.

Al analizar la distribución regional de las trabajadoras domésticas al 2010 en el Perú, se observa que las mayores demandantes de TDR se encuentran en las regiones de Costa que son las regiones de mayores ingresos. (cf. Gráfico 8).

Así, las marcadas diferencias entre las mujeres peruanas, a partir de la realidad del trabajo doméstico, hacen que sea común escuchar decir que “detrás de una mujer empoderada hay otra mujer, por lo general, explotada”. Esta afirmación refuerza el estereotipo de cuál es el rol asignado a las mujeres en la sociedad, constituyéndose así en un elemento de reproducción de la discriminación de género.

■ Urbanización y expansión económica

Las transformaciones de los hogares en sociedades que experimentan crecimiento económico sostenido, o el envejecimiento de su población -como es el caso de las sociedades latinoamericanas en la actualidad- definen a su vez transformaciones en el trabajo doméstico remunerado, tanto en las modalidades en que se provee el servicio, como en las condiciones en las que se desarrolla. Tal es el caso del Perú, país que experimenta un fuerte proceso de urbanización y una sostenida expansión económica.

La intensificación del proceso de urbanización del país significó que, en el lapso de cincuenta años, se pasó de contar con 30% de población urbana al inicio de los años 50 al 75% en el 2007. Este proceso introdujo cambios en los estilos de vida en términos de la mayor concentración de las viviendas, la expansión de los mercados de trabajo y la modificación de la organización y la dinámica de los hogares.

¹⁸ Arellano y Mercados o Apoyo S.A.

La expansión económica en el Perú durante la última década significó el crecimiento de sus clases medias (CEPAL: 2011), nuevas formas de consumo, el dinamismo de los mercados inmobiliarios y el acceso al crédito para vivienda, así como el mayor ingreso de las mujeres a los diversos mercados de trabajo tanto formales como informales. Todo lo cual influyó la demanda por trabajo doméstico, marcando tendencias hacia la *especialización* en sus diferentes categorías; servicios básicos (lavado, cocina, limpieza), y cuidados (de niños, ancianos, enfermos).

El crecimiento “hacia arriba” de las ciudades en el Perú, especialmente en la ciudad de Lima, se refleja en el incremento de las viviendas en edificio. Este estilo de vivienda conlleva a que se reduzca la modalidad de trabajo de servicio doméstico conocido como “cama a dentro” por falta de espacio. Asimismo, el mayor ingreso de mujeres a los mercados laborales, y en especial el ingreso de las niñas y los niños a los *jardines de infancia* a más temprana edad (2.5 a 3 años)¹⁹, implican que no se requiera de una persona de manera permanente en el hogar sino solo por horas y para determinadas labores, entre ellas el cuidado de las personas adultas mayores.

Estos aspectos de cambio en la dinámica de los hogares modifican el trabajo doméstico, lo especializan y reducen, en muchos casos, las posibilidades de explotación, violencia y acoso sexual en contra de las trabajadoras domésticas que son frecuentes bajo la modalidad de trabajo “cama adentro”. Tales cambios favorecen el desarrollo de relaciones más impersonales entre empleadoras y trabajadoras domésticas y el advenimiento de la formalidad laboral en el sector de trabajo doméstico.

■ Trabajo doméstico, desarrollo nacional y armonización de responsabilidades en los hogares

Los aspectos revisados muestran la importancia del trabajo doméstico para el desarrollo nacional y para la *armonización* de las responsabilidades familiares y laborales en las familias que conforman la economía y la sociedad.

En el Perú, por ejemplo, las trabajadoras domésticas constituyen un importante grupo laboral que al año 2010 alcanzaba casi el medio millón de trabajadoras. El sector de trabajo doméstico en el país está conformado mayoritariamente por mujeres (96%) y su trabajo permitiría sostener parte del crecimiento económico, al permitir la incorporación de las personas a los mercados de trabajo, de productos y de servicios en condiciones óptimas. En las regiones de mayor dinamismo económico del Perú, como son la Costa y los dominios urbanos, se concentra la mayor cantidad de trabajadoras domésticas (82.5%), quienes representan el 3% de la PEA ocupada y permitiendo, de igual modo, la actividad de una importante parte de la PEA ocupada en el país.

Todo esto determina la necesidad de determinar el diseño de políticas laborales y de armonización de responsabilidades familiares que tomen en cuenta a las trabajadoras

¹⁹ Hasta la década de los años 80, la mayor parte de hogares definía el ingreso de las niñas y los niños a los jardines a la edad de 4 a 5 años, edad que se ha reducido en la medida que se intensifica tanto la profesionalización de las mujeres así como su ingreso a los mercados de trabajo.

domésticas, en un marco de trabajo en condiciones de igualdad laboral y que reconozca su aporte a la sociedad y a la economía.

1.6 Trabajo Doméstico y Trabajo Decente

En tal marco de evolución del trabajo doméstico, la noción de *Trabajo Decente* surge como parámetro para medir el grado en que una sociedad garantiza el acceso de sus ciudadanos al trabajo de calidad y bajo los estándares internacionalmente aceptados. Se trata de un enfoque que la mayoría de los Estados miembros de la OIT ha promovido como orientador de sus políticas laborales para garantizar la ciudadanía.

Así, la noción de *Trabajo Decente* se constituye en una referencia obligada de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. De acuerdo a la OIT, el *Trabajo Decente* tiene cuatro componentes.

Gráfico 4. Componentes del Trabajo Decente.



Fuente: Elaboración propia.

- *Oportunidades de empleo*: implica el acceso de la población o grupo laboral bajo análisis al empleo formal y adecuado y alude a la capacidad de la sociedad y la economía de generar empleo de calidad, es decir procurarles trabajo en condiciones de ciudadanía.
- *Goce pleno de derechos laborales*: alude al grado en que la población empleada ejerce los derechos laborales reconocidos universalmente a los trabajadores, derechos amparados tanto por las constituciones de los Estados como por el marco legal internacional. Implica también la capacidad de las sociedades para garantizar el cumplimiento de los derechos a través del monitoreo, supervisión y registro de la observación del ejercicio pleno de los derechos laborales.

- *Protección social:* implica la promoción de un acceso efectivo a la seguridad social a lo largo de todo el ciclo vital de las personas, garantizando de este modo la seguridad económica y el acceso a bienes y servicios específicos en caso de que se presente cualesquiera de las contingencias sociales cubiertas por la legislación. El Convenio 102 sobre normas mínimas de seguridad social y la Recomendación 202 sobre los pisos de protección social deberían constituir las principales referencias en la materia.
- *Organización y sindicalización:* en qué medida se garantiza el derecho de los y las trabajadoras para organizarse en torno a la promoción y defensa de sus derechos laborales. Implica el reconocimiento de la participación de estas organizaciones y sindicatos en espacios de concertación sobre el empleo y el trabajo. Esta organización y sindicalización son la base para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva.

¿Cuál es la situación y la condición de las trabajadoras domésticas en el Perú en términos de esta noción de Trabajo Decente? El Convenio 189 de la OIT toma los cuatro componentes del trabajo decente tanto para promover como para medir los avances en la mejora del estatus social y laboral de este grupo de trabajadoras en el país.

CAPÍTULO II

Contexto laboral, marco de políticas y regulación del trabajo doméstico remunerado en el Perú

2.1 Contexto laboral

El empleo en el Perú creció en la última década y se registró una reducción de la tasa histórica de desempleo abierto que pasó del 7% hasta los años 90 a ser el 4.1% según reporta el MTPE hacia el año 2011²⁰. Sin embargo, prevalecen el *empleo precario* y la *informalidad* laboral, y todavía niveles altos de subempleo. Sólo el 41.1% de los trabajadores tiene un empleo adecuado. De acuerdo al MTPE, por cada 100 trabajadores en el Perú solo 20 reciben gratificación en Julio y Diciembre, mientras que el 66% de los trabajadores empleados en el sector privado no contaba con un contrato de trabajo al 2009 (MTPE: 2010, p.61). Asimismo, menos de la cuarta parte de los trabajadores peruanos tiene cobertura en caso de invalidez, vejez o muerte –previsión social–.

Las cifras dejan en claro que a pesar del importante crecimiento del empleo en el país, un rasgo relevante de la economía del Perú es su dificultad para generar *empleo adecuado* para su población y por tanto, Trabajo Decente.

Otro rasgo destacable en el ámbito laboral peruano es la persistencia de importantes *brechas de género*. Si bien la precariedad e informalidad laboral son extendidas para mujeres y hombres, las cifras oficiales (MTPE: 2009) señalan con contundencia que las mujeres trabajadoras presentan mayores grados de vulnerabilidad laboral así como de informalidad en comparación a sus pares varones. Mientras entre los hombres trabajadores el 24% está inscrito en algún sistema de previsión social, en el caso de las mujeres el porcentaje alcanza sólo al 18%.

La *precariedad laboral* ha sido la otra cara de la liberalización de los mercados de trabajo y de la *flexibilización* de las condiciones laborales introducidas en el Perú como parte de las reformas estructurales al inicio de los años 90 para orientar la economía peruana hacia “el libre mercado”. En esos años, se elimina en el Perú la negociación colectiva y se debilita la presencia y gravitación de los sindicatos. También desde entonces se admite la existencia de distintos regímenes laborales a los que se denomina *especiales*. Si bien los regímenes especiales son contemplados en la legislación laboral en atención a determinadas peculiaridades de ciertos tipos de trabajo, en el caso del Perú estos regímenes han tendido a establecer un sistema de *diferenciación* y por tanto delimitando los derechos laborales para ciertos grupos laborales.

Los regímenes laborales especiales en el Perú rigen para los trabajadores agrícolas vinculados a la actividad de agro exportación, para los trabajadores de las microempresas (MYPES), para un sector de empleados públicos bajo el régimen de Contratos Administrativos de Servicios (CAS)²¹ y para las personas ocupadas en el trabajo doméstico. El común denominador de estos regímenes es la delimitación de los derechos laborales en sectores denominados “promocionales” o que se consideran clave para el crecimiento económico y para los que se busca una “mayor competitividad” a través de políticas de reducción de costos laborales, postergando discusiones y decisiones respecto del potencial impacto en políticas alternativas de inversión en innovación tecnológica.

²⁰ www.mintra.gob.pe/mostrarContenido

²¹ El régimen CAS refiere a una prestación de servicios de carácter no autónomo y que corresponde a una prestación de servicios que realiza una persona a favor de una Entidad Pública de manera dependiente, sin que ello implique un vínculo laboral con la Entidad.

La realidad del sector de trabajo doméstico debe entenderse en este marco de las deficiencias estructurales del Estado y economía peruanos para promover y generar trabajo decente para su población. Bajo los regímenes laborales especiales trabaja más del 60% de la PEA considerada formal²².

2.2 Evolución del trabajo doméstico en el nivel normativo

¿Cuál ha sido el tratamiento dado al trabajo doméstico en el Perú? ¿Cuáles han sido los principales avances y cuáles son las limitaciones persistentes en el mejoramiento del estatus de las trabajadoras domésticas?

Debe señalarse que en el Perú, tanto la normatividad como los instrumentos oficiales (encuestas del hogar) consideran que el sector que comprende a los trabajadores domésticos está compuesto por tres grupos diferentes de trabajadores: a) técnicos especializados en el cuidado de personas (ancianos, niños, discapacitados, enfermos); b) trabajadores de servicios como jardineros, choferes y porteros; y c) trabajadores del hogar, dedicados a los servicios de cocina, limpieza, lavado y planchado. Este último grupo es el mayoritario (94% al 2010), de ahí que, en general, las leyes se refieran principalmente a esta última categoría ocupacional *trabajadores del hogar* antes que a trabajadores domésticos.

El Cuadro 1 presenta las principales características de los regímenes establecidos en el Perú para el trabajo doméstico en los años 1901, 1957, 1970 y 2003. El análisis de la evolución normativa sobre el trabajo doméstico permite visualizar los avances y los desafíos que la sociedad peruana enfrenta para remover las desigualdades y la discriminación que caracterizan todavía a la situación y condición de las trabajadoras y los trabajadores domésticos en el Perú.

Este cuadro muestra que en el lapso de 110 años estos regímenes han pasado de ser normas o decretos supremos a constituirse en Ley en el año 2003. Llevó más de un siglo a la sociedad peruana otorgar el rango de ley a la regulación del trabajo doméstico y conferir la categoría de *trabajador* -sujeto de derechos laborales- a las personas que realizan trabajo doméstico, pasando de relaciones serviles y la locación de servicios hacia la categoría de trabajador con derechos. La Ley N° 27986 es el más importante avance en la *formalización* del trabajo doméstico.

Otro avance importante se constata en el incremento del *registro de trabajadores del hogar* por parte de la SUNAT y como parte de la Ley N° 27986 y su reglamento, lo que significa un avance concreto en el proceso de *formalización* del sector doméstico del país en una sociedad con niveles elevados de informalidad.

²² El 56.3% de la PEA ocupada al 2010 trabajaba en MYPES (empresas de 2 a 10 trabajadores) y las trabajadoras del hogar eran el 3.5% de la PEA ocupada.

Cuadro 1. Evolución de la normativa y estatus del trabajo doméstico en el Perú.

Concepto	1901	1957	1970	2003
Rango de Normatividad	Decreto Sub Prefectural.	Decreto Supremo.	Decreto Supremo.	Ley N° 27986.
Estatus del trabajador	Sirviente.	Sirviente.	Locador de servicios.	Trabajador.
Entidades que supervisaban y regulaban	Prefectura. Sección de Vigilancia de la Oficina Central de la Policía.	Autoridad de Trabajo y Policía Nacional.	Autoridad de Trabajo y Policía Nacional.	Ministerio de Trabajo y el Poder Judicial, MIMDES (Código del Niño y Adolescente, maltrato y discriminación), Defensoría del Pueblo y Municipalidades.
Beneficios sociales	Sin beneficios.	Beneficios.	Beneficios.	Beneficios laborales: CTS, vacaciones, vacaciones trucas, seguridad social (salud y previsión social), gratificaciones, indemnización por despido intempestivo.
Trabajo infantil	Admitido.	Admitido.	Admitido.	Admitido con autorización de los padres o los tutores.

Fuente: Elaboración propia.

El reconocimiento de los beneficios laborales para el grupo de trabajadoras del hogar se incorpora recién en el año 2003 con la Ley N° 27986, cuando se les reconoce todos los derechos laborales, a saber: remuneración, derecho a contrato, vacaciones, vacaciones trucas, compensación por tiempo de servicios, acceso a la seguridad social (salud y previsión social) y derecho a las ocho horas de trabajo.

Aun así, la Ley N° 27986 solo reconoce a las personas definidas como Trabajadores del Hogar parte de los derechos laborales conferidos a otros trabajadores. Por ejemplo, les confiere la mitad del tiempo de vacaciones (15 días) y la mitad de la remuneración para fines del pago de gratificaciones, del cómputo de la indemnización y para el cálculo de la CTS. Por esta razón se considera que es un régimen *discriminatorio* que coloca a este grupo ocupacional como “*ciudadanos no plenos*” e incumple con lo establecido por el marco legal en materia de no discriminación enunciada en el país a partir del proceso de democratización iniciado en el año 2001.

¿Por qué la sociedad peruana reconoce derechos de manera selectiva entre sus ciudadanos? La Dra. Cecilia Beltrán de la Defensoría del Pueblo señala en su entrevista que: “*Un gran avance fue la ley del 2003 a pesar que solo reconoce la mitad de los derechos laborales. Se pasó de lo servil hacia la condición de trabajadoras con un régimen laboral. La pregunta es si culturalmente se han dado los avances necesarios. En este aspecto creo que debe darse un trabajo mayor de sensibilización de la sociedad*”.

2.3 Legislación nacional específica y relacionada con el trabajo doméstico

Existe un cuerpo de leyes y normas nacionales (cf. Cuadro 2) referido a quienes se desempeñan como *trabajadores del hogar* y que en el Perú constituyen la mayor parte de los trabajadores domésticos. La recopilación de las leyes y normas nacionales vinculadas al trabajo doméstico en la última década da cuenta de un importante avance normativo que regula este trabajo y protege (en teoría) a sus trabajadores de diversas formas de discriminación y abuso. Este cuerpo de leyes y normas desarrolladas tiene como base la aplicación de los principios de *no-discriminación* y de *igualdad de oportunidades* que estructuran las sociedades democráticas.

Cuadro 2. Legislación nacional relacionada al trabajo doméstico, 2003-2009.

Año	Normatividad Nacional	Referencia al trabajo doméstico y trabajadoras domésticas
2003	Ley de los Trabajadores del Hogar N° 27986.	4 capítulos de disposiciones generales y ocho disposiciones finales y complementarias.
	Reglamento de la Ley N° 27986 - Decreto Supremo 015-2003-TR.	18 artículos y tres disposiciones finales y complementarias.
2005	Acuerdo Nacional.	Establece principios de no discriminación e igualdad de oportunidades en políticas públicas. Políticas 11 y 14.
2007	Ley N° 28983 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.	Artículo 6 inciso h.
2009	Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.	La décimo segunda disposición general establece que: <i>“Los trabajadores del hogar que sean víctimas de hostigamiento sexual tienen derecho a acogerse a las acciones establecidas en la presente Ley, en el capítulo pertinente a los servidores del sector privado”</i> .
	Ley N° 27337. Nuevo Código de los Niños y Adolescentes.	Artículos 48, 54, 55, 56 y 59.
	Decreto Supremo 004-2009-TR. Precisa actos de discriminación contra las trabajadoras del hogar.	Cuatro artículos.

Fuente: Elaboración propia.

2.3.1. El Acuerdo Nacional

En el año 2001, al restablecerse la institucionalidad y el estado de derecho en el país, se inicia un nuevo proceso de democratización. El principio de *no discriminación* inspira el discurso sobre el desarrollo en el país²³, lo que se expresó en la identificación de un conjunto de 31 políticas de Estado a partir de las cuales se establece, en el año 2005, un Acuerdo

²³ El Acuerdo Nacional versa sobre las bases del desarrollo del país entre las que destaca la noción de la economía del Perú como una economía social de mercado, un Estado moderno y una sociedad inclusiva, nociones que están reñidas con la persistencia de expresiones de discriminación que descansan en instituciones coloniales y pre-capitalistas.

Nacional (AN) entre los principales partidos políticos y representantes de la sociedad civil. Estos se comprometen a desarrollar estas políticas, a impulsarlas e *institucionalizarlas* a fin de garantizar el desarrollo y la democracia en el Perú en el largo plazo.

Desde entonces, el AN se convierte en el gran marco y referente de las políticas sociales emprendidas en la última década en el Perú, lo que también se advierte en el análisis de la legislación referida al trabajo doméstico en el país.

La *no discriminación* y la *igualdad de oportunidades* cobran sentido en el desarrollo de las estrategias de reducción de la pobreza que entonces se ponen en marcha y en referencia a los *grupos sociales considerados vulnerables*, en situación de exclusión y que tienen en común el enfrentar situaciones de *múltiple discriminación* por raza, etnia, género, clase, ubicación geográfica y edad.

El AN contribuye a reconocer de manera abierta la base de *desigualdad* que estructura las relaciones sociales en el país como uno de los principales limitantes para su desarrollo. Destaca también la vinculación de esa base de discriminación con los altos grados de pobreza y pobreza extrema que aquejan al Perú. A fin de reducir la pobreza para estos grupos, una estrategia por la que se apuesta es la de promover igualdad de oportunidades para todos.

El AN apunta a la conformación de un Estado moderno y democrático capaz de atender con servicios adecuados a todos sus ciudadanos y ciudadanas sin distinción. En este enfoque, la noción de un Estado moderno es incompatible con la persistencia de expresiones de discriminación en la sociedad peruana. Es a través de las políticas de este Estado moderno al que se aspira, que se combatirá todo sistema o expresión de discriminación.

El AN es el primer documento de política de la nueva etapa de democratización del país que nombra específicamente a las *trabajadoras del hogar* entre los grupos vulnerables prioritarios en materia de diseño, implementación y monitoreo de las políticas del Estado peruano y de su modernización.

Las principales políticas definidas por el AN sobre la temática que nos ocupa son las número 11 y 14, y refieren a:

Política 11: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación

El AN reconoce que en el Perú conviven múltiples expresiones de discriminación de distinto tipo: por raza, género, clase, étnico, cultural y expresiones de fuerte inequidad social que afectan la condición de numerosos grupos de peruanos y peruanas. El AN señala en especial la discriminación que sufren las mujeres, las personas con discapacidad, los ancianos, los infantes, los niños y adolescentes y los integrantes de diversas comunidades étnicas que componen la sociedad peruana.

En el AN se establece que las inequidades observadas requieren de *acciones afirmativas* por parte del Estado y de *mecanismos* establecidos para revertirlas desde la acción efectiva del mismo y orientada a crear *oportunidades económicas, sociales y políticas* para este grupo, en el mismo sentido que estas existen para los grupos mejor posicionados en la escala de poder y de bienestar en el país.

Con este objetivo, el Estado peruano plantea: 1) *combatir toda forma de discriminación a través de la promoción de la igualdad de oportunidades*; 2) lograr el fortalecimiento de la participación de las mujeres como sujetos de diálogo y concertación frente al Estado y la sociedad; 3) el fortalecimiento de una institución al más alto nivel del Estado y con un rol de ente rector de políticas públicas y programas que promueven la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; 4) *desarrollar sistemas de protección* para niños y niñas y adolescentes, mujeres responsables del hogar, adultos mayores, personas con discapacidad y otras personas discriminadas o excluidas; 5) promover y proteger los derechos de las comunidades étnicas discriminadas con programas que los fortalezcan integralmente.

Política 14: Acceso al empleo pleno, digno y productivo

En materia laboral, el AN establece que el Estado peruano se compromete a promover la inversión pública y privada en la mejora de la *empleabilidad* de las personas mediante el *desarrollo de sus competencias personales, técnicas y profesionales* así como en la mejora de las condiciones laborales. Se compromete a garantizar la libre sindicalización y la mejora del empleo a través del diálogo social. Se crea entonces el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (CNTPE).

En especial, apunta a mejorar y proteger la condición laboral de los siguientes grupos vulnerables del ámbito laboral peruano: a) mujeres trabajadoras; b) discapacitados; c) niños y adolescentes trabajadores; d) trabajadores agrícolas y rurales; artesanales; y e) *las trabajadoras del hogar*.

El AN enuncia políticas de fomento de planes de desarrollo que incluyen: a) programas de empleo femenino y de personas con discapacidad; b) el principio de igual remuneración sin discriminación por razón de sexo, raza, religión, edad y de todo tipo de discriminación; c) eliminación de las brechas existentes entre los grupos de mayores ingresos y menores ingresos; d) eliminación de las peores formas de trabajo infantil y del trabajo infantil; e) garantizar la retribución adecuada a los trabajadores agrícolas rurales y artesanos; f) *la promoción de mejores condiciones de trabajo y protección adecuada de las trabajadoras del hogar*.

2.3.2. La Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (LIO) N° 28983

En materia de discriminación, la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (LIO) del año 2007 permitió definir de manera operativa la discriminación en general y en específico la discriminación de género, expresando que: “... *se entiende por discriminación cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas (valoración) independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre mujeres y hombres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra, en concordancia con lo establecido en la Constitución Política del Perú y en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado peruano*”.

La LIO hace referencia explícita a los grupos más afectados por las diversas expresiones de discriminación que persisten en el país: *“el reconocimiento y respeto a los niños y niñas, adolescentes, personas adultas, adultas mayores, personas con discapacidad o grupos más afectados por la discriminación”* y señala la realidad diversa de la sociedad peruana expresando: *“el respeto a la realidad pluricultural, multilingüe y multiétnica promoviendo la inclusión social, la interculturalidad, el diálogo en condiciones de equidad, democracia y enriquecimiento mutuo”*.

Asimismo, la LIO establece que el objetivo del Estado peruano es *“erradicar todas las formas de discriminación, aprobar normas que garanticen los derechos de igualdad y fiscalizar su cumplimiento”* y hace énfasis en la *fiscalización* del cumplimiento de todo este cuerpo de leyes y de su aplicación coherente y coordinada por parte de los distintos actores del Estado peruano competentes en la materia.

Los derechos laborales respaldados por la LIO se deben reflejar en el diseño y la ejecución de los programas del Estado que abordan la cuestión del empleo en el país. El Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) define en su objetivo estratégico 4 lo siguiente: *“Mujeres y varones acceden, permanecen y se desarrollan en el mercado laboral con equidad de género, es decir, igualdad de oportunidades, y tienen una remuneración y prestaciones sociales iguales por un trabajo de igual valor”*. (MIMDES: 2008, p.56).

Para el 2010 el PIO planteaba el logro de cuatro resultados tendientes a alcanzar la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y en cuya realización se involucraba como responsables al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), al Ministerio de la Producción (PRODUCE), el Ministerio de la Mujer y de Desarrollo Social (MIMDES), el Ministerio de Salud, a los sindicatos y gremios, y al Poder Legislativo.

Los resultados a ser alcanzados por la acción de estos actores eran:

- Una legislación laboral que garantiza el *ejercicio pleno de los derechos laborales con igualdad de oportunidades*, es decir, con igualdad de género;
- Mujeres y varones con iguales oportunidades para mejorar ingresos, obtener empleos de calidad mediante el acceso, contratación, permanencia, promoción y progreso en la actividad laboral;
- Mujeres y hombres acceden a programas de fortalecimiento de capacidades productivas, de gestión empresarial y de innovación tecnológica; acceden a información de mercados y a recursos financieros en igualdad de oportunidades;
- Se incrementa la cobertura y mejora de la calidad de los sistemas de *previsión y seguridad social, y ocupacional* en igualdad de oportunidades, es decir, equidad de género.

Dos de estos resultados abordan el cumplimiento de los derechos laborales desde una perspectiva de género y se hace énfasis en la igualdad de remuneraciones así como en el acceso a una seguridad social mejorada y a la seguridad ocupacional. Se hace mención a grupos de mujeres vulnerables, en especial -en el caso de la LIO- el artículo 6 se refiere expresamente a la situación de las trabajadoras del hogar y al principio de no discriminación.

El artículo 6, en su inciso *h* hace expresa referencia a las *trabajadoras del hogar*: “Garantizar el trato no discriminatorio a las trabajadoras del hogar” para quienes hace extensivo el cumplimiento de las siguientes disposiciones:

De acuerdo al inciso *f*, declara la obligación del Estado de “*garantizar el derecho al trabajo productivo ejercido en condiciones de equidad, libertad, dignidad y seguridad humana incorporando medidas encaminadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres*”. La ley incluye como parte de los derechos laborales la protección de las trabajadoras frente al hostigamiento sexual y la promoción de la armonización de las responsabilidades en los hogares.

El inciso *g* señala la necesidad de *formalización* de los trabajadores y trabajadoras en el sector informal de las zonas tanto urbanas como rurales, en el entendimiento que es la formalización la vía para garantizar el goce pleno de los derechos laborales.

Finalmente el inciso *k*, señala la obligatoriedad de garantizar el acceso y la permanencia de mujeres y hombres a la educación pública.

2.3.3 La Ley N° 27986, Ley de Trabajadores del Hogar y su Reglamento

La Ley de Trabajadores del Hogar, promulgada en el año 2003, define el concepto de trabajador del hogar y los alcances de su labor de la siguiente manera: “... *son trabajadores al servicio del hogar quienes efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás propias de la conservación de una residencia o casa- habitación y del desenvolvimiento de la vida en un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador y sus familiares*”.

■ Los derechos de las personas trabajadoras del hogar

De acuerdo a la ley, las personas trabajadoras del hogar tienen derecho a contar con:

Contrato: La ley se pronuncia sobre la necesidad de celebrar *contratos de trabajo*; sin embargo, no hace obligatorio el *contrato escrito*. A partir de este vacío legal se genera gran parte de la vulnerabilidad y problemática enfrentada por las personas que laboran como trabajadores del hogar, como bien se observará en el Capítulo VI.

Remuneración periódica: La ley deja la fijación de los montos de remuneración sujeta a la *negociación* entre empleador y trabajador, negociación que resulta teórica dadas las bases desiguales de la relación empleador-empleado anteriormente expuestas y de condición de dominio de los empleadores. Maritza Alva, en su entrevista, resalta: “... *la negociación que la Ley N° 27986 y su reglamento aluden es completamente desigual porque tanto la empleadora como la empleada son por lo general personas no informadas sobre los alcances de la ley, o si la empleadora conoce la ley, no le importa y ahí entra lo étnico cultural, los referentes culturales, el desprecio o el menosprecio*”.

La ley se abstiene de estipular la remuneración mínima vital (RMV) como base del pago al trabajador del hogar y se limita a establecer la periodicidad de los pagos permitida: semanal,

quincenal o mensual según acuerden las partes.

Compensación por tiempo de servicios, vacaciones y gratificaciones: La ley obliga al pago de CTS, vacaciones y el reconocimiento de las vacaciones trunca, así como de gratificaciones. Para estos pagos, la ley fija como base solo el 50% de la remuneración establecida entre las partes, hecho en el que la mayor parte de los actores y especialistas consultados identifica el carácter *discriminatorio* de la ley.

Jornada de ocho horas y descanso semanal: La ley señala la obligación de que las personas trabajadoras del hogar cuenten con un descanso semanal mínimo de 24 horas continuas. Asimismo, establece el goce del descanso remunerado de los días feriados.

Facilitación de acceso a la educación: Finalmente la ley ampara el derecho a la educación de las personas trabajadoras del hogar, señalando que: “... *el trabajador al servicio del hogar tiene derecho a la educación. El empleador deberá brindarle las facilidades del caso para poder garantizar su asistencia regular a su centro de estudios fuera de la jornada de trabajo*”. De ahí la importancia de establecer una jornada laboral y de su debido cumplimiento. No solo se trata de permitir la asistencia al centro de estudios sino de respetar las horas de descanso semanal estipulados por la ley de manera que el trabajador o la trabajadora pueda dedicar el tiempo necesario al estudio.

Acceso a la seguridad social: La ley les reconoce el derecho de ser comprendidos en las disposiciones relativas a la seguridad social, en calidad de asegurados, y tienen acceso a todo tipo de *prestaciones de salud*.

Este derecho se extiende a la *previsión social*, para lo que pueden optar entre el Sistema Nacional de Pensiones y el Sistema Privado de Pensiones.

■ Las modalidades de trabajo

La ley reconoce solo dos formas o modalidades de trabajo en el grupo de trabajadores del hogar: el TDR *cama dentro* y el TDR *cama afuera*. Como se verá en el Capítulo VI estas dos modalidades están siendo ampliamente superados en la realidad por la dinámica que adquiere el trabajo doméstico.

Una de las modalidades de trabajo doméstico que conlleva mayores situaciones de riesgo de explotación y maltrato es el trabajo doméstico *cama adentro* por el hecho de mantener a la persona que trabaja las 24 horas del día bajo el dominio y alcance de la dinámica del hogar.

Mediante la modalidad *cama adentro* las mujeres ocupadas como trabajadoras del hogar permanecen en el hogar y pernoctan en este. En el 2010, el 18% de las trabajadoras del hogar en el Perú se emplean bajo esta modalidad (Cf. Cuadro 17). La relación se ha ido reduciendo en el tiempo en tanto avanza la mejora del estatus de este tipo de trabajadoras expuestas a riesgos de abuso, incluidos el acoso y violación sexual. (Viviano: 2007, p.21).

La ley contempla la situación de las personas ocupadas en la modalidad “*cama adentro*” garantizando lo siguiente:

Que la suma de los períodos de trabajo efectivo durante el día y la semana no podrá exceder de las ocho horas diarias y las cuarenta y ocho horas semanales. Al inicio del período estudiado, y en el caso de las mujeres, el 68% de las trabajadoras del hogar según la ENAHO trabajaba más de 48 horas a la semana y al final del período esta cifra se reduce sustancialmente al 51% (Cf. Cuadro 24). Sin embargo, la proporción de trabajadores del hogar que trabaja más de las 8 horas diarias sigue siendo muy alta.

La obligación del empleador de asignar al trabajador un hospedaje adecuado y la alimentación debida. No existen estudios que aproximen las condiciones en las que dicho alojamiento y alimentación se dan en la práctica; sin embargo, se conoce que en las nuevas construcciones de edificios, prácticamente no hay espacio para baños y habitaciones de servicio y, de haberlos, son verdaderamente muy pequeños, sin ventanas, ni entradas de luz. La ley no establece *estándares mínimos*, no precisa lo que significa “*adecuado*” e indica que el empleador proporcionará alojamiento y alimentación de acuerdo a “*su nivel socio económico*”. Esta imprecisión de la ley no asegura la provisión de un espacio adecuado para las horas de descanso ni asegura la adecuada alimentación que brindará el hogar a la trabajadora.

■ Las obligaciones de la persona trabajadora del hogar

Asimismo, la ley reconoce como obligaciones de las personas trabajadoras del hogar:

La debida discreción y reserva sobre la vida del hogar. Por la naturaleza de su inserción en los hogares, quienes desempeñan estas tareas conocen las rutinas y todos los detalles de la vida del hogar por lo que, cualquier infidencia o descuido de su parte, puede poner en riesgo la seguridad de éste. Se trata de un cargo de absoluta confianza, carácter sobre el cual muchas veces ni el trabajador ni el empleador son suficientemente conscientes. Por esta razón, algunos municipios vislumbran la importancia de considerar como actores clave y aliadas a las trabajadoras del hogar en las políticas de seguridad ciudadana distritales.

Respetar los plazos para la terminación de los contratos (15 días de anticipación para ambas partes). La ley también obliga a las personas trabajadoras de avisar con el debido plazo (15 días de anticipación) su decisión de terminar el contrato a fin que el empleador tome las previsiones del caso.

Brindar una *constancia* que debe servir como prueba del pago de la remuneración. En la práctica esto no es aceptado por muchos empleadores dado que representa una “prueba” de la relación de trabajo existente. Así también no es una práctica entre la mayoría de quienes están dedicados a estas tareas y que todavía desarrollan sus actividades y relaciones laborales en un marco de informalidad.

2.3.4. Decreto Supremo 004-2009-TR. Precisa y prohíbe los actos de discriminación contra las trabajadoras del hogar

En el trabajo doméstico y en quienes lo realizan se conjugan de manera concreta todas las

expresiones de discriminación que contiene el actuar y el proceder de la sociedad peruana a la fecha. Se discrimina por ser mujeres, por ser de origen indígena, por ser pobres, por ser migrante, por ser de la selva, por ser de la sierra, o por tener como lengua materna el quechua o el aimara. La situación y condición de estas trabajadoras revela y resume el fuerte rezago colonial y anti-moderno de la sociedad peruana.

En el año 2009, un colectivo de organizaciones de la sociedad civil realizó una protesta pacífica en las playas de uno de los balnearios más exclusivos de Lima (Asia) en el cual se había “prohibido” el ingreso a la playa de las trabajadoras del hogar en las mismas horas en que los empleadores y sus familiares hacían uso de esta. La protesta consistió en que varios artistas y famosos entraron al mar con uniformes y mandiles de trabajadoras del hogar en las horas “prohibidas”, acción televisada y transmitida a nivel nacional.

El DS 004-2009-TR se promulga el 30 de Marzo de 2009, al finalizar la temporada de verano y a raíz de estos hechos. Este decreto está referido específicamente a *“las trabajadoras del hogar”* precisando un colectivo que, en términos de disposiciones legales, significa un *avance* en el reconocimiento de la mayoritaria presencia de mujeres en el sector. Si bien la legislación y otras normas nacionales e internacionales refieren de manera genérica a *“los trabajadores del hogar”*, en el grupo ocupacional de Trabajadores Domésticos Remunerados las mujeres representan en el país un porcentaje que excede largamente al porcentaje de varones ocupados en estas actividades.

El decreto señala como actos de discriminación, específicamente hacia la *trabajadora del hogar*, con implicancia de sanción, los siguientes: El uso de mandiles o cualquier vestimenta que tenga como finalidad “distinguir” o diferenciar a la trabajadora en espacios públicos sean parques, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y similares, y a través del cual se les restringe el acceso a los servicios públicos y privados.

El decreto establece que quienes resulten responsables de los actos de discriminación serán sujetos de sanción. Establece así mismo, a través del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, un sistema de atención de denuncias ante la Dirección de Defensoría de Oficio y Servicios Jurídicos Populares. Además se propone el diseño y operación de campañas informativas a cargo del MIMDES (hoy MIMP) y del MTPE para combatir la discriminación hacia la trabajadora del hogar. En los hechos, es el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI) el que ha atendido las denuncias y sanciones de este tipo.

Las principales limitaciones para el cumplimiento de la norma son, de acuerdo a la Defensoría del Pueblo, que no existen sanciones administrativas efectivas, sino solo multas que no comprometen la operatividad de los establecimientos en los que se cometen los actos de discriminación. Al respecto, la Dra. Cecilia Beltrán, de la Adjuntía de los Derechos de la Mujer de la Defensoría del Pueblo, señala: *“La discriminación es considerada como un delito por el Estado peruano y más aún si afecta un derecho fundamental. En el año 2009 el MTPE prohibió la discriminación que implica el uso de mandiles y las diferenciaciones en los establecimientos y espacios públicos. Esta norma fue importante pero tiene como limitación que no se definen las sanciones para quienes la incumplen. No hay sanciones administrativas, podrían establecerse multas para los establecimientos públicos que discriminan y podría crearse un fondo para apoyar a las asociaciones de trabajadoras del hogar”*.

La referencia de la defensora alude a la necesidad de contar con un *sistema de sanciones e incentivos* para el cumplimiento de la normatividad sobre discriminación hacia las trabajadoras domésticas. Su apreciación permite pensar en hacer más efectivas las sanciones, ir más allá de las multas y contemplar por ejemplo, el cierre temporal o definitivo de clubes, restaurantes, cines y otros establecimientos en los que se constate el ejercicio de discriminación hacia las trabajadoras domésticas. Las sanciones podrían extenderse también a los empleadores y empleadoras que obliguen a las trabajadoras del hogar, al uso de mandiles en espacios públicos.

2.3.5. Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual N° 27942

Esta ley (Ley N° 27942) tiene por objetivo prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en las relaciones de autoridad o dependencia cualquiera sea la naturaleza de la relación (laboral, matrimonial o civil) tanto en el sector público como en el privado.

Por acoso sexual se define *“la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada o rechazada”*, realizada por una o más personas en posición de dominio en contra de un subordinado o persona en desventaja. Por posición de dominio se alude a posiciones de jerarquía o autoridad o cualquier otra posición que genere una ventaja sobre otros.

En su décimo segunda disposición general, la ley reconoce la posición de especial desventaja que enfrentan las trabajadoras del hogar y el alto riesgo de acoso sexual al que están expuestas indicando: *“... los trabajadores del hogar que sean víctimas de hostigamiento sexual tienen derecho a acogerse a las acciones establecidas en la presente ley en el capítulo pertinente a los servidores del sector privado”*.

Esta ley en contra de la discriminación hacia la trabajadora doméstica no define un sistema de denuncias ni de campañas. Como se verá en el Capítulo 4, la ausencia de este sistema contribuye al bajo nivel de denuncia sobre hostigamiento sexual por parte de las trabajadoras del hogar así como la posibilidad de sanción sobre el mismo (Cf. Cuadro 26).

2.3.6. Ley N° 27337. El Nuevo Código de los Niños y Adolescentes

El trabajo doméstico infantil y adolescente es una realidad permanente en el Perú y como Baek (2008) señala, está cultural y socialmente aceptado e institucionalizado, de manera que: *“... la gente parece ser ciega al hecho de que existe en su propio hogar una niña que trabaja para ellos”*. En el Perú el trabajo doméstico de adolescentes de 14 a más años está permitido y normado por la Ley N° 27337, Nuevo Código de los Niños y Adolescentes. Este colectivo constituye uno de los aspectos más duros del trabajo doméstico en el Perú.

La Ley N° 27986 de Trabajadores del Hogar en sus disposiciones finales y complementarias aborda la realidad de los trabajadores del hogar adolescentes indicando que *“... el trabajo de los adolescentes al servicio del hogar se rige por las normas pertinentes del Código de Niños y Adolescentes y complementariamente les será de aplicación la presente ley en lo que los beneficie”*.

En su Capítulo IV, la Ley N° 27337 se refiere al régimen para el adolescente trabajador. Este incluye a los *“adolescentes que trabajan en forma dependiente en domicilios o por cuenta propia así como a los que realizan trabajo doméstico o trabajo familiar no remunerado”*.

Según esta ley, el trabajo adolescente en el Perú requiere de *autorización*; la cual procede solo si:

El trabajo a realizarse no perturba la asistencia regular del adolescente a la escuela;

Se acredita las buenas condiciones de salud del adolescente para realizar el trabajo así como su capacidad mental y emocional, a través de un examen y certificado que se expiden gratuitamente por el Ministerio de Salud. Además, los adolescentes serán sometidos a exámenes médicos periódicos los cuales, para los trabajadores independientes y domésticos, serán gratuitos y estarán a cargo del sector salud.

La ley determina que *“ningún adolescente será admitido al trabajo sin la debida autorización”*. No obstante, a la fecha de este estudio no existe información sobre la cantidad de autorizaciones otorgadas por los entes competentes en la materia, ni sobre cuántos empleadores de adolescentes cumplen con la ley. Ni el MTPE ni las municipalidades reportan sobre las autorizaciones de trabajo para los adolescentes.

En términos laborales, la ley dispone lo siguiente:

Jornada: El trabajo de adolescentes no excederá de las cuatro horas diarias ni las 24 horas semanales.

Remuneración: no percibirá una remuneración menor a la de los demás trabajadores de su misma categoría en trabajos similares.

Cabe señalar que, inicialmente, el otorgamiento de la autorización para el trabajo de adolescentes estaba a cargo del MTPE. En el año 2008 esta competencia pasa a los municipios. Estos deben contar con un *registro de adolescentes trabajadores* en su jurisdicción. En el año 2008 la Defensoría del Pueblo a través de la Adjuntía de la Niñez y la Adolescencia hizo un sondeo entre municipios de Lima para conocer cuántos de estos contaban con registro de trabajadores adolescentes, confirmando que ninguno contaba con este.

2.4 Marco regulatorio internacional

Además del cuerpo de leyes descrito, el trabajo doméstico en el Perú está amparado por un conjunto de normas internacionales del trabajo que el país ratificó oportunamente. Parte de este cuerpo jurídico internacional, lo constituye el siguiente listado de Convenios Internacionales del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

- Convenio 26, sobre métodos de fijación de salarios mínimos. Ratificado en 1962.
- Convenio 81, sobre la inspección del trabajo. Ratificado en 1960.

- Convenio 99, sobre fijación de salarios en el sector de agricultura. Ratificado en el 1960.
- Convenio 100, sobre igualdad de remuneraciones por igual trabajo. Ratificado en el 1960.
- Convenio 102, sobre normas mínimas de seguridad social. Ratificado en el 1961.
- Convenio 111, sobre discriminación (empleo y ocupación). Ratificado en el 1970.
- Convenio 182, sobre las peores formas de Trabajo Infantil. Ratificado en el 2002.

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios, que son tratados internacionales vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio.

Los Convenios y las Recomendaciones son preparados por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, y se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que se reúne anualmente. Una vez adoptadas las normas, se requiere de sus Estados Miembros, en virtud de la Constitución de la OIT, que las sometan a sus autoridades competentes para su examen. En el caso de los convenios, se trata de examinarlos para su posible ratificación. Si un país decide ratificar un convenio, en general éste entra en vigor para ese país un año después de la fecha de ratificación. Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en las prácticas nacionales y tienen que enviar a la Oficina (OIT) memorias sobre su aplicación a intervalos regulares. Además, pueden iniciarse procedimientos de reclamación y de queja contra los países por violación de los convenios que se ratificaron.

Así, la ratificación de los Convenios OIT listados precedentemente, implica la obligación del Estado peruano de cumplir con los principios y disposiciones de los mismos en el ámbito nacional, y de proporcionar informes anuales sobre el grado de cumplimiento alcanzado en la aplicación de los mismos.

En el caso particular del Convenio 189, su ratificación por parte del país aportaría avances concretos para la sociedad en su conjunto, favoreciendo el crecimiento y desarrollo económico, así como también la justicia social de una categoría de trabajadoras desfavorecidas y desvaloradas históricamente: *las trabajadoras del hogar*. Además, su ratificación permitiría complementar la normatividad en materia de igualdad de oportunidad en el país y valorizar definitivamente el trabajo del hogar, en tanto desarrolla, actividades para la educación de niños y niñas, el cuidado de los adultos mayores y personas con discapacidad.

Adicionalmente, la ratificación del Convenio y la obligación de brindar información periódica

que evidencie el cumplimiento de sus disposiciones permitiría generar la sistematización de información sensible con relación al sector estudiado. Puntualmente, más allá de algunos informes puntuales y esporádicos sobre violencia sexual (MIMDES, 2007) o sobre las agencias de empleo en el año 2007 (Defensoría del Pueblo), ambos para el caso de Lima Metropolitana, no existen informes nacionales elaborados periódicamente por alguno de los sectores de la administración pública competentes sobre la situación y perspectivas de las trabajadoras del hogar y que dé cuenta integral del cumplimiento de todo el cuerpo de leyes que las ampara.

De ser ratificado el Convenio 189 permitiría contar con este tipo de instrumento para conocer avances en la mejora del estatus de las trabajadoras domésticas remuneradas en el país de manera periódica. Más allá de los informes que debería elaborar el Estado peruano en relación al seguimiento y avances sobre la aplicación del convenio, la vigencia del mismo en el país facilitaría la articulación de toda la institucionalidad nacional competente en la materia.

CAPÍTULO III

Mapeo de actores clave e institucionalidad

¿Qué nivel de cumplimiento y de impacto tiene este avance normativo en la realidad del trabajo doméstico en el Perú y en el estatus de las trabajadoras domésticas remuneradas a la fecha? La mejora del estatus de las personas ocupadas en el trabajo doméstico en el país puede evaluarse en función de la información y percepciones que distintos actores, comprometidos y con competencia en la materia, pueden aportar en beneficio del presente trabajo. ¿Quiénes son estos actores?; ¿cuáles son sus intereses y competencias? y ¿cuáles son sus logros en el trabajo en favor de este grupo laboral?

De igual modo, también cabe preguntarse por los *procesos* en los que están involucrados estos actores para alcanzar la mejora social y laboral de este grupo.

Para aproximar respuestas a estas interrogantes, se elaboró un mapeo de actores involucrados en la determinación del estatus de las personas ocupadas en este grupo de trabajo en el Perú. El *mapeo* de estos actores permite conocer el contexto actualizado en el cual se desarrolla el trabajo doméstico en el país así como identificar las oportunidades y desafíos en la promoción de la mejora del estatus de las trabajadoras del hogar.

Asimismo, el mapeo visualiza la *institucionalidad* vinculada con la determinación del estatus de las trabajadoras y los trabajadores del hogar, y sistematiza las acciones realizadas y que se realizan específicamente para el sector de trabajadoras domésticas, identificando sus instrumentos y servicios para atenderlas.

3.1 Actores involucrados en la determinación del estatus de las trabajadoras domésticas

Como en todo grupo laboral, existe una relación *tripartita* básica conformada por empleadores, trabajadores y Estado, y cuya dinámica resultará determinante en la definición de mejores condiciones para el trabajo doméstico y para las trabajadoras del sector.

Así, en la determinación del estatus de las trabajadoras domésticas los principales actores son: a) las trabajadoras domésticas y sus organizaciones; b) las empleadoras y los empleadores y sus organizaciones; c) las entidades del Estado peruano con *competencia directa* en la materia en los diferentes niveles de gobierno (central, local y regional). Precisamente, a estos últimos les corresponde la aplicación del concepto de “*autoridades competentes*” referido en el artículo 19 de la Constitución de la OIT, el cual señala que “... *autoridad competente es aquella que tenga de acuerdo a la constitución el poder de legislar o de tomar cualquier otra medida para dar efecto a los convenios y recomendaciones sobre el trabajo*”.

Existe un cuarto actor que resulta relevante en términos del soporte y facilitación de las acciones de los tres primeros actores mencionados. Se trata de la sociedad civil, organizada principalmente en organizaciones no gubernamentales de desarrollo (ONGD), e instancias internacionales como el Sistema de Naciones Unidas y sus organismos especializados tales como la Organización Internacional del Trabajo en trabajo y relaciones laborales, y ONU Mujeres para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Estos actores se identifican a partir de determinadas funciones y roles que están previstos en

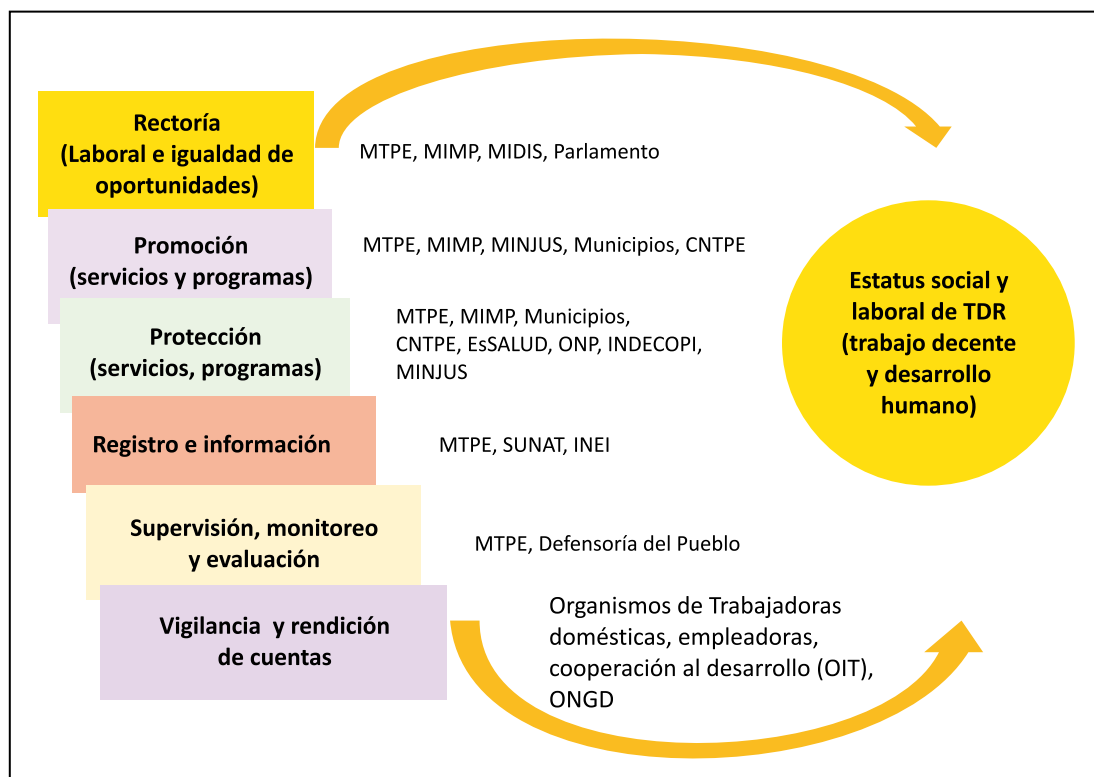
la normativa revisada en el capítulo precedente y que resultan clave para la atención de este grupo laboral en el país.

Las funciones principales de estos actores son las siguientes.

1. Rectoría y diseño de política pública.
2. Promoción.
3. Protección y regulación.
4. Fiscalización y supervisión.
5. Generación de información y monitoreo.
6. Vigilancia y rendición de cuentas.

El Gráfico 5 sistematiza información respecto de los distintos actores y con relación a las funciones relacionadas con el trabajo doméstico. La gráfica, también, refleja la *institucionalidad* desarrollada en el Perú en procura de una mayor atención y cobertura de este importante grupo desde una perspectiva laboral y social.

Gráfico 5. Actores y funciones en la determinación del estatus de las trabajadoras domésticas en el Perú.



Fuente: Elaboración propia.

En el Anexo 3 se detallan también las acciones y los procesos en marcha en el país orientados a mejorar la situación de las trabajadoras domésticas. La primera matriz (Anexo 3.1.) presenta esta información en el caso de los actores estatales, mientras que la segunda lo hace en el caso de los actores de la sociedad civil y las trabajadoras domésticas y sus organizaciones. (Anexo 3.2.).

Se aprecia la existencia de una diversidad de instancias que tienen relación con el trabajo doméstico remunerado y la determinación del estatus de sus trabajadoras. El Gráfico 5 da cuenta del carácter *multisectorial* que debería estar presente en las acciones en favor de este grupo laboral y social en el país.

Como se apreciará más adelante, la revisión de las acciones de cada uno de estos actores a la fecha revela, sin embargo, la escasa articulación de los mismos debido principalmente a la ausencia de una estrategia nacional para mejorar el estatus de este grupo ocupacional.

3.1.1. Sobre la rectoría y el diseño de la política pública

En el Estado peruano se identifican distintos actores que tienen relación directa con el trabajo doméstico remunerado a través de la rectoría y el diseño de la política pública en materia *laboral* y en materia de *igualdad de género e igualdad de oportunidades*. Para el primer caso, las funciones corresponden al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). En materia de *igualdad de género y oportunidades*, el ente competente hasta enero de 2012 fue el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES) y a partir de esa fecha las funciones fueron asumidas por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP).

A partir de Julio de 2011, existe el mandato de política pública referido a la *inclusión social* que es ejercido por el Ministerio de Inclusión y Desarrollo Social (MIDIS) de reciente creación. Si bien todavía no se establece los principales lineamientos de su acción para lograr la inclusión social del grupo estudiado, es previsible que su incorporación se efectivice a través de su competencia específica que vela por la inclusión de los grupos vulnerables de la sociedad.

Asimismo, en materia de trabajo doméstico remunerado también debe considerarse al *Congreso de la República* a través de la acción de determinadas parlamentarias mujeres como la ex Congresista Margarita Sucari en el período 2006-2010, quien en el período mencionado aportó con la generación de espacios para presentar y discutir las mejoras necesarias a la Ley N° 27986 (dos audiencias públicas). Debe destacarse también la acción de la ex Congresista Rosario Sasieta quien legisló en ese mismo período en materia de trabajo doméstico, en favor de su cuantificación a través de una encuesta sobre uso del tiempo y su inclusión en una cuenta satélite en el sistema de cuentas nacionales.

El *Congreso de la República* resulta un actor clave para impulsar cualquier mejora en el estatus de las trabajadoras domésticas tanto en el *proceso legislativo* como en las *comisiones competentes* para la aprobación de proyectos de ley y la sumisión de convenios internacionales de trabajo. Por ejemplo, en materia de la sumisión y la ratificación de convenios laborales internacionales o de las leyes relacionadas al trabajo doméstico son importantes la Comisión de Mujer y Familia, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social y la Comisión de Relaciones Exteriores. Existe también una Mesa de Mujeres Parlamentarias.

Dentro de sus competencias, el MTPE promueve el funcionamiento del Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) como un mecanismo orientado al *diálogo y a la concertación social* sobre políticas de trabajo, promoción del empleo, capacitación laboral y protección social en el nivel nacional y regional. La integración del CNTPE es tripartita y está conformada por el Gobierno, representado por el MTPE y sus diversas instancias, y las principales organizaciones de trabajadores y trabajadoras, así como las organizaciones representativas de las empresas.

Las funciones del CNTPE resultan cruciales para mejorar el estatus de las trabajadoras domésticas, comprendiendo:

- La concertación sobre políticas de empleo, capacitación laboral y protección social;
- La emisión de opinión sobre los proyectos de ley referidos a las temáticas antes enunciadas y que el Poder Ejecutivo tramita. También, sobre cualquier otro aspecto del ámbito laboral sobre el cual el Ejecutivo le solicite opinión.
- Participa en la regulación de las remuneraciones mínimas.
- La elaboración de informes sobre temas de su competencia.

A pesar de su importancia en esos términos, se trata de un actor que no ha sido involucrado en los procesos en marcha para mejorar el estatus de las trabajadoras domésticas y que será necesario involucrar. Desde 2010, la discusión sobre un posible plan sobre trabajo decente en el país y sobre la remuneración mínima vital fueron dos prioridades que el CNTPE incluyó en su agenda de trabajo.

En lo que refiere específicamente al grupo que nos ocupa, el MTPE oportunamente propuso como tema de agenda del CNTPE el análisis de la metodología que debería abordarse para iniciar el proceso de sumisión del Convenio 189 y que establece derechos laborales mínimos que tutelan la dignidad de las trabajadoras que son internacionalmente reconocidos y aceptados como tales. Si bien diversas circunstancias imposibilitaron que esta iniciativa prosperase, la posibilidad de encauzar su trámite dentro de esta instancia de diálogo y concertación social definitivamente redundaría en beneficios concretos para las trabajadoras del hogar.

3.1.2. Sobre la protección

La protección se ha establecido para hacer frente al abuso en el ámbito laboral, el *hostigamiento sexual* y las diversas expresiones de *discriminación* en contra de las trabajadoras domésticas. La protección comprende el funcionamiento de instancias y mecanismos (tribunales, sistemas de denuncia y sistemas de sanciones), así como de programas de protección *ad hoc* con relación al grupo.

Las instancias con competencia en materia de protección de las trabajadoras domésticas son las siguientes:

■ Protección laboral

El MTPE cuenta con diversas instancias que tienen la misión de proteger a los grupos de trabajadores vulnerables, difundir información y desarrollar campañas sobre los derechos fundamentales de estos colectivos. Se trata principalmente de la Dirección de Protección de los Derechos Laborales Fundamentales y la de Seguridad y Salud en el Trabajo; así como también de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y de su Sub-Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador.

Dentro del Poder Judicial, es el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUS) el ente competente a través de la Dirección de Defensa Pública y Acceso a la Justicia para la resolución de conflictos. No existen tribunales específicos o especializados para la defensa de las trabajadoras domésticas en los conflictos laborales que surgen en sus relaciones de trabajo. Esta dirección, sin embargo, considera sólo a partir de la presente gestión la posibilidad de incluir de forma específica los asuntos correspondientes a las trabajadoras domésticas, pues actualmente atienden principalmente asuntos de derecho civil y de familia.

Por lo general, los conflictos laborales entre trabajadoras domésticas y sus empleadores no llegan a dirimirse en tribunales, toda vez que se recurre a la *Conciliación* como método extrajudicial que resulta más efectiva en el caso de relaciones laborales que se desarrollan en un marco de informalidad; sin contratos escritos y sin constancias de pago, como es el caso del trabajo doméstico remunerado en el Perú.

En esa perspectiva, la instancia del sector Justicia con mayor competencia en la actualidad en relación al trabajo doméstico es la Dirección de Conciliaciones y Arbitrajes. Al 2011 esta dirección reporta la atención reciente de solo 5 casos en el período de estudio, en el marco del Proyecto piloto *“Conciliación Extrajudicial en Materia Laboral”* (CEPICEL) que se realizaba en convenio con el MTPE y que a la fecha de elaboración de este estudio ha concluido.

La acción con relación al desarrollo de las conciliaciones y el trabajo doméstico recae en el MTPE y las ONGD especializadas en la promoción y defensa de los derechos de las trabajadoras domésticas. En el MTPE esta función está a cargo de la Sub-Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador. En el período 2006-2010, la Sub-Dirección atendió más de 1,200 conciliaciones para trabajadoras del hogar y alcanzó un acuerdo entre partes superior a la cuarta parte (27.1%). (Cf. Cuadro 3).

La Dra. Cecilia Beltrán -Defensoría del Pueblo-, en su entrevista, señala la necesidad de adecuar los servicios del Estado a la realidad de las trabajadoras del hogar de la siguiente manera: *“... vía el MTPE hay necesidad de fortalecer los servicios que se prestan a las trabajadoras del hogar, hoy por hoy quienes monitorean, intervienen en materia de conciliaciones son las organizaciones de la sociedad civil (ADC, Panchitas). Hay un traslado del Estado a la sociedad civil de los deberes del Estado. Las trabajadoras del hogar tienen un único día libre que por lo general es el domingo y los servicios del Estado no funcionan en ese día”*.

Por su parte, Sofía Mauricio -representante de “La Casa de Panchita”- refiere cómo desarrollaron la competencia para atender a las trabajadoras del hogar en materia de defensa de sus derechos laborales de la siguiente forma: *“... cuando el empleador no cumple, nosotros nos manifestamos, no hacen caso a esa manifestación en primer plano se manda una carta*

notarial, no hacen caso a esa manifestación, ya se pasa a las entidades que están a cargo de ello, Ministerio de Trabajo, la policía misma, entonces esas vías se están teniendo en cuenta”.

Cuadro 3. Diligencias de conciliación sobre trabajo doméstico, 2006-2010.

INDICADORES	2006	2007	2008	2009	2010	TOTAL
N° Diligencias de conciliación sobre TDR	121	275	263	409	216	1,284
Mujeres	115	258	252	389	212	1,226
Hombres	6	17	11	20	4	58
N° Diligencias de conciliación sobre TDR con acuerdo	23	63	70	129	63	348
Mujeres	23	63	68	128	61	343
Hombres	0	0	2	1	2	5
% de Diligencias con acuerdo referente al total	19.0	22.9	26.6	31.5	29.2	27.1

Fuente: Elaboración propia sobre la base del Sistema de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador (SIIT) - MTPE.

El porcentaje de conciliaciones que alcanzaron acuerdo entre trabajadoras domésticas y sus empleadores es importante pero todavía bajo; durante el período de estudio fluctuó del 19% al 29.2%. Si bien existió un importante aumento de diligencias de conciliación entre el 2006 y el 2010, es escaso el porcentaje de las que llegaron a un acuerdo. Los datos indican que, menos de un 30% de estas diligencias tuvieron un final acordado lo que induce a investigar sobre las causas de tan escaso rendimiento.

■ Protección frente a la violencia física y sexual

La protección frente a los diversos tipos de violencia que aquejan a las mujeres se canalizan a través del MIMDES (actual MIMP) y la Dirección General de la Mujer está directamente involucrada para los temas vinculados al cumplimiento de la LIO y el artículo referido a las trabajadoras del hogar. Asimismo, los Centros de Emergencia Mujer (CEM) del Programa Nacional de Lucha contra la Violencia Familiar y Sexual, reciben también las denuncias de violencia hacia las mujeres.

A pesar de su competencia en la materia, los CEM no canalizan de forma específica las denuncias sobre violencia hacia las trabajadoras domésticas como parte de la violencia familiar o hacia las mujeres trabajadoras del hogar. Los CEM tampoco registran o distinguen periódicamente en su sistema informático los casos de violencia hacia las trabajadoras domésticas en el seno de los hogares o familias.

■ Protección frente a la discriminación

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUS), de acuerdo al DS 004-2009-TR que establece la prevención y sanción de los actos de discriminación hacia las trabajadoras del hogar y a través de su Dirección de Defensoría de Oficio y Servicios Jurídicos Populares, es responsable de poner en funcionamiento y operar un sistema de atención de denuncias de oficio o de parte referidas a las *conductas discriminatorias hacia las trabajadoras* del hogar. Sin embargo, en la fecha de este estudio todavía no se constata su puesta en práctica.

El INDECOPI resultó la entidad del Estado que recibió en el período de estudio las denuncias

sobre conductas discriminatorias hacia las trabajadoras del hogar, como fue el caso de la prohibición del uso de las playas en ciertos balnearios de Lima en el año 2009. El INDECOPI recepta en *general* las denuncias sobre *discriminación hacia los consumidores* en el caso del acceso a los servicios tanto públicos como privados. Es la única instancia del Estado peruano que establece sanciones monetarias (multas) para quienes resultan responsables por actos de discriminación en general.

El estudio permitió identificar que no se cuenta con un *sistema de denuncias organizado y articulado* para garantizar la protección de este grupo laboral. Los que existen no están especializados en ellas y sobre todo no están adecuados a la realidad de las trabajadoras domésticas. Entre las instancias analizadas, solo tres contaban con información sobre denuncias presentadas por trabajadoras del hogar: el MIMP, a través de los CEM, la Defensa Legal Gratuita, la Inspección del Trabajo del MTPE y el INDECOPI. En función de lo expuesto, no resulta extraño entonces que el nivel de denuncia registrado sea tan escaso, como bien surge del Cuadro 4 y respecto de las denuncias presentadas en ambas instancias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Cuadro 4. Denuncias de Trabajadoras del Hogar sobre condiciones laborales, 2007-2010.

INDICADORES	2007	2008	2009	2010	Total
N° de denuncias presentadas por trabajadoras del hogar a Defensa Legal Gratuita - MTPE	5	3	17	25	50
N° de denuncias presentadas por trabajadoras del hogar a la Inspección del Trabajo - MTPE	5	3	8	12	28
Totales	10	6	25	37	78

Fuente: Elaboración propia sobre la base del Sistema de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador (SIIT) - MTPE.

Como se señaló anteriormente, los sistemas referidos sólo funcionan y atienden de lunes a viernes mientras que las trabajadoras del hogar sólo tienen libre el día domingo. Resulta necesario analizar la posibilidad de adecuar los servicios a las reales necesidades y posibilidades de las trabajadoras del hogar, garantizando así un mayor grado de accesibilidad.

3.1.3. Sobre la promoción y servicios

La promoción y provisión de servicios y los programas de atención al grupo de trabajadoras domésticas incluyen a los entes rectores ya mencionados (MTPE, MIMP, MINJUS) y también a otros niveles de la gestión pública como los *municipios*.

El MTPE dentro de sus *políticas activas* de empleo, desde el año 2009, incluye un programa específico de profesionalización y certificación para mejorar la *empleabilidad* de las trabajadoras domésticas. Se trata del programa “*Tu experiencia vale*” a cargo de la Oficina de Certificación Laboral. Por otra parte, no resultó posible identificar la cantidad de trabajadoras del hogar que participan de otros programas de empleo del MTPE también relevantes como “REVALORA” o “Pro-Joven”.

Cuadro 5. Programas y proyectos de atención a trabajadoras domésticas.

Atención a TDR Específicos	Entidad ejecutora	Detalle del Programa	Financiamiento
Programa “Tu experiencia vale”	MTPE	Programa en marcha.	Público
Servicios integrales para trabajadoras del hogar	CESIP - Municipio de Magdalena	Proyecto concluido pero con servicios en marcha.	Público / privado.
Con acceso de TDR			
CEPICEL	MINJUS - MTPE	Proyecto concluido.	Público
REVALORA	MTPE	Programa en marcha.	Público
SIS	MINSA	En marcha.	Público

Fuente: Elaboración propia sobre la base de entrevistas a actores clave en el trabajo doméstico.

El Cuadro 6 permite apreciar que el nivel de cobertura del programa “*Tu experiencia vale*” es limitado. En tres años sólo se certificó a menos de 200 trabajadoras del hogar, representando menos del 0.01% de las mismas. El problema de la oportunidad de la atención se presenta nuevamente y se traduce en una disociación entre los días y horarios estipulados y las obligaciones laborales de las trabajadoras.

Cuadro 6. Capacitación y certificación de las trabajadoras domésticas. (“Tu experiencia vale”, 2009-2011).

INDICADORES	2009	2010	2011	Totales
1. Número de trabajadoras del hogar certificadas	122	40	29	191
Mujeres	122	40	29	191
Hombres	0	0	0	0
2. Número de trabajadoras del hogar que participan en talleres de capacitación	265	301	240	806
Mujeres	250	293	230	773
Hombres	15	8	10	33

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Dirección de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral - MTPE.

■ Formación profesional

El acceso a la educación es uno de los principales móviles para el ingreso al sector de trabajo doméstico en el Perú. La oferta educativa del Estado peruano contempla los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBA) que acogen a la población que no puede atender el formato educativo escolarizado. El Ministerio de Educación, a través de la Dirección de Educación Básica Alternativa, está a cargo de esta red de centros a los que asisten poblaciones vulnerables como los niños y las niñas y adolescentes trabajadores y la mayor parte de las trabajadoras domésticas.

Existen 900 CEBAS a nivel nacional en zonas urbanas. Estos centros constituyen espacios estratégicos para dirigir acciones hacia estos grupos vulnerables. En el caso de las trabajadoras

domésticas, las ONGD y algunos municipios limeños (San Borja) han orientado diversas acciones como el trabajo voluntario para el refuerzo escolar o el desarrollo de importantes propuestas como el de “*Escuela protectora*”, proyecto promovido por el Centro de Estudios Sociales y Publicaciones (CESIP) y que propone vincular los CEBAS a los sistemas de denuncia y vigilancia de los derechos de las trabajadoras del hogar.

Si bien no tienen una acción específica hacia las trabajadoras domésticas, los CEBAS constituyen un importante actor en términos del desarrollo de mecanismos de protección para el grupo.

■ Servicios de consulta y asesoría

Los Servicios de Consulta Laboral y Defensa Legal Gratuita del MTPE para trabajadoras del hogar y sus empleadores estuvieron activos en el período analizado. El Cuadro 7 muestra que durante el período 2006-2010 se realizaron cerca de 14,000 consultas sobre el régimen del trabajo doméstico.

Cuadro 7. Servicios de consulta sobre el régimen de trabajo doméstico, 2006-2010.

INDICADORES	2006	%	2007	%	2008	%	2009	%	2010	%	Total	%
N° de Consultas de trabajadores(as) domésticos	1,727	81	1,693	89	1,833	80	2,434	87	3,335	78	11,022	82
Mujeres	1,571		1,538		1,684		2,208		3,038		10,039	
Hombres	156		155		149		226		297		983	
N° de consultas realizadas por empleadores(as)	396	19	212	11	455	20	371	13	929	22	2,363	18
Mujeres	223		120		264		219		518		1,344	
Hombres	173		92		191		152		411		1,019	
Total	2,123	100	1,905	100	2,288	100	2,805	100	4,264	100	13,385	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base del Sistema de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador - MTPE.

La mayoría de las consultas fueron realizadas por trabajadoras domésticas (82.3%), mientras que las empleadoras realizaron menos de la quinta parte. En general, puede advertirse que el interés por conocer los alcances de la ley fue creciente en el período considerado, tanto por parte de las trabajadoras domésticas como por parte del sector empleador.

3.1.4. Sobre la fiscalización y supervisión del cumplimiento

En la fiscalización y supervisión del cumplimiento de la normatividad referida al trabajo doméstico los principales roles recaen en la Dirección de Inspección del Trabajo del MTPE y de la Adjuntía para los Derechos de la Mujer y la Adjuntía para la Niñez y la Adolescencia, ambas pertenecientes a la Defensoría del Pueblo. El MIMP, a través de su Dirección General de la Mujer (DGM), tiene a su cargo también el seguimiento de la aplicación de la LIO y el PIO en los artículos y resultados correspondientes a las trabajadoras del hogar.

Entre las limitaciones que enfrentan estas instancias para hacer un monitoreo y supervisión del cumplimiento de las leyes vinculadas al estatus de las trabajadoras domésticas, se identifica la ausencia de *sistemas de monitoreo eficaces* así como la ausencia de un sistema de inspección del trabajo con referencias e instrumentos específicos para el caso de las trabajadoras domésticas.

■ El rol del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

La Dirección de Inspección del Trabajo es una instancia descentralizada del MTPE, con la misión de orientar y fiscalizar las condiciones de trabajo en el país de acuerdo a las leyes que protegen a los diversos grupos de trabajadores.

La labor de inspección del trabajo comprende los operativos y las diligencias *orientadoras*²⁴ y *fiscalizadoras* así como la proposición de multas a empleadores a quienes se encuentre responsables del incumplimiento de las normas y leyes referidas al goce pleno de los derechos de los trabajadores, de acuerdo a la legislación aplicable.

La Dirección de Inspección del Trabajo tiene competencia para fiscalizar las condiciones de trabajo de grupos laborales considerados *vulnerables* tales como: adolescentes trabajadores, trabajadores con discapacidad y trabajadoras del hogar, entre otros. Esta dirección cuenta solo con 219 inspectores en Lima y 200 auxiliares en el nivel nacional. En el año 2006 la dirección recibió la cooperación técnica de la OIT para mejorar sus capacidades de gestión, con nuevos enfoques y herramientas, en función de las nuevas problemáticas del mundo laboral en el país. La asistencia se materializó a través del proyecto “Fortalecimiento de la Administración del Trabajo” - FORSAT²⁵.

La acción de la inspección del trabajo se adscribe desde hace seis años al “*Plan RETO*” que prioriza la lucha frente al trabajo oculto e *invisibilizado* y que viola toda legislación laboral. Para ello, el trabajo de los inspectores se enfoca prioritariamente en fiscalizar: a) la inclusión de todos los trabajadores en las *planillas de pago*; y b) el acceso a la seguridad social (salud y previsión social).

La inspección del trabajo en el caso de las trabajadoras del hogar presenta variaciones significativas en los últimos años (cf. Cuadro 8). Los datos proporcionados por el Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT) muestran que la acción de la inspección del trabajo en el período 2007-2010, para el caso de las trabajadoras domésticas, se concentró en la acción *orientadora* y en menor grado en la acción *fiscalizadora*.

Como se aprecia en el Cuadro 8, el año 2008 es el que registra una mayor acción de inspección del trabajo a favor de las trabajadoras domésticas. Esta circunstancia coincide con la acción y prioridad otorgada por la gestión de la ex Ministra Susana Pinilla al grupo de las trabajadoras del hogar.

²⁴ Los operativos orientadores brindan guía e informan a trabajadores y empleadores sobre las leyes que protegen a los y las trabajadoras así como sobre las obligaciones de ambos en la relación laboral. En los operativos de inspección se realiza la fiscalización del cumplimiento de las leyes de protección de los trabajadores.

²⁵ El proyecto permitió dotar a la Dirección de Inspecciones de Trabajo del MTPE con el Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT). El sistema permite el registro y análisis de las acciones de inspección del trabajo y desde el año 2007 se constituye en un importante apoyo para la gestión de la Dirección. A nivel nacional son 17 regiones que cuentan con el SIIT y se encuentran relacionadas en línea.

Cuadro 8. Inspecciones de trabajo para trabajadores domésticos.
(Nivel nacional, 2007-2010).

INDICADORES	2007	2008	2009	2010	2011
N° Diligencias de orientación para TH	0	375	5	0	50
N° de denuncias presentadas por TH	5	3	8	12	10
N° Diligencias de inspección para TH	5	3	9	14	11
N° empleadores multados	0	0	0	1	4
Número de agencias de empleo inspeccionadas	206	176	128	269	335
N° de agencias de empleo multadas	26	10	9	18	19

Fuente: Sistema Informático de Inspección del Trabajo - MTPE.

El Cuadro 9 da cuenta sobre las campañas a favor de las trabajadoras domésticas realizadas en el período 2008-2010. La información permite apreciar la labor de orientación descentralizada desarrollada en el año 2011, destacándose la concentración del trabajo en las ciudades del país con mayor concentración de trabajadoras domésticas (Piura, Lima y Arequipa).

Cuadro 9. Campañas a favor de las trabajadoras domésticas.
(Nivel regional, 2008-2011).

Campañas / Región	2008	2009	2011	Totales
<i>Operativos de Orientación trabajadoras domésticas</i>			5	5
Ica			1	
Lima			1	
Arequipa			1	
Piura			1	
Tumbes			11	
<i>Operativos de Orientación Genérica Trabajadoras domésticas</i>	1	1	0	2
Lima	1	1	0	

Fuente: Sistema informático de Inspección del Trabajo - SIIT - MTPE.

En general, la información de ambos cuadros muestra que la Dirección de Inspección del Trabajo no ha tenido una acción sostenida sobre el grupo de trabajadoras domésticas y que no se ha logrado avanzar más allá de las acciones orientadoras, resultando insuficientes las acciones de fiscalización realizadas para el grupo.

Funcionarios de la Dirección de Inspección del Trabajo expresaron que existen limitaciones para realizar una mayor fiscalización sobre las condiciones de este grupo laboral y que pueden resumirse de la siguiente manera: a) el alcance de la ley de inviolabilidad del domicilio privado amparado por la Constitución del Perú; y b) el bajo nivel de denuncias por parte de las trabajadoras del hogar. Al respecto, el Dr. Ricardo Herbozo, responsable de la Dirección de Inspección del Trabajo de Lima señala en su entrevista que “... no tenemos una política de inspección del trabajo dirigida al sector de trabajadoras del hogar en específico. Es complicado porque la inspección del trabajo tiene una limitación para ingresar a los hogares que son privados, el domicilio privado está amparado por la Constitución”.

La Dra. Sandra Roca, quien participó de los esfuerzos realizados desde la Dirección de Inspección del Trabajo para atender a las trabajadoras domésticas señala sobre la fiscalización: *“... no hacemos mayor fiscalización porque las propias trabajadoras del hogar no denuncian y nosotros solo entramos a tallar cuando hay denuncias. Cuando una trabajadora del hogar hace una denuncia o nos presenta una queja, nosotros acudimos a su trabajo y el problema surge cuando el inspector pide entrar al hogar y no se lo permiten. No puede hacerse mayor constatación en lugar de trabajo”.*

Inspección del trabajo y las trabajadoras del hogar

Las trabajadoras del hogar son consideradas como un grupo de *difícil acceso* para las acciones de inspección del trabajo. *“En los años 2007-2008, llegar a ellas planteó diversos retos que se fueron superando”* señala la Dra. Sandra Roca, ex Sub Directora de la Dirección de Inspecciones de Trabajo de Lima. Ante las dificultades para desarrollar acciones de fiscalización, en función de que el centro de trabajo también es una casa o propiedad privada y algunos empleadores no comprenden y/o no permiten el ingreso de los inspectores, la dirección optó por desarrollar los llamados *operativos orientadores* para trabajadoras del hogar.

El Dr. Ricardo Herbozo explica que *“... los operativos son genéricos en la medida que no tenemos datos de los empleadores, es diferente con las empresas pues estas están registradas. Entonces lo que se hace es ir por las casas, tocamos las puertas, preguntamos si hay una trabajadora del hogar o si está la empleadora y si no se escapan (porque siempre tratan de evadir) les damos la orientación, al final casi siempre acabamos conversando con las empleadoras porque esconden a las empleadas o no les permiten que nos atiendan”.*

Estos operativos se realizan en diversas zonas de la ciudad, en hogares de los grupos de ingreso A, B, C, D y también E *“... porque también en estos hemos encontrado que se presenta la figura de trabajadoras del hogar”* indica la Dra. Sandra Roca.

El Dr. Aurelio Soto, también funcionario del MTPE precisa que *“... es en los estratos de ingresos bajos D y E donde se presenta con más frecuencia la figura del padrinazgo y la trata de personas”.*

Asimismo, los inspectores señalan que los días domingos se hacían *campañas de capacitación para las trabajadoras* en el Ministerio sobre sus derechos: *“... funcionó muy bien hasta cierto momento en que ellas dejaron de venir pues es el único día de descanso con el que cuentan”.*

Fuente: Entrevistas a Dra. Sandra Roca y al Dr. Ricardo Herbozo, Julio 2008 y Enero 2012.

Los inspectores dejan en claro que una de las mayores dificultades para fiscalizar el sector de trabajadoras domésticas es el hecho de que con frecuencia no hay *constancia* de que existe o existió la relación laboral, situación que se detalla y analiza más adelante en el Capítulo VI.

■ El rol de la Defensoría del Pueblo

La Defensoría del Pueblo a través de la Adjuntía para los Derechos de la Mujer tiene la tarea de supervisar anualmente el cumplimiento de las leyes relacionadas con las trabajadoras domésticas, en el marco de la LIO, el PIO y la Ley N° 27986. En el caso del trabajo de adolescentes y, en lo que compete a los adolescentes en el sector del trabajo doméstico, tiene la obligación de supervisar, a través de su Adjuntía de la Niñez y la Adolescencia, lo relacionado en especial con la existencia del *“Registro de Adolescentes Trabajadores”* con el que cada municipio debería contar de acuerdo a ley y el Nuevo Código de los Niños y Adolescentes.

La Defensoría produce informes anuales. En ellos describe y analiza los alcances y limitaciones en el cumplimiento de las leyes y recomienda medidas para superar las limitaciones. En el año 2007 la Adjuntía para los Derechos de la Mujer emitió un informe sobre las Agencias Privadas de Empleo en relación directa a la colocación de trabajadoras domésticas²⁶. Por su parte, la Adjuntía de la Niñez y la Adolescencia evalúa abordar en el año 2013 el tema del trabajo infantil y adolescente, proceso evaluativo que podría precisar la realidad del trabajo infantil doméstico.

La Dra. Mayda Ramos de la Adjuntía de la Niñez y la Adolescencia señala en su entrevista en relación a la supervisión del registro de adolescentes trabajadores por parte de los municipios: *“... nosotros hicimos al inicio de nuestras operaciones una encuesta entre los municipios ya que estos están obligados por ley a registrar a los adolescentes trabajadores del distrito. En el 2007 les preguntamos cuántos contaban con ese registro y ninguno contaba con él. Será importante volver a realizar la pregunta”*.

■ El rol de los municipios

De acuerdo al artículo 54 del Nuevo Código de Niños, Niñas y Adolescentes, los municipios tienen competencia en el caso de los trabajadores domésticos adolescentes: deben registrarlos, autorizar su trabajo y lograr que sus empleadores los inscriban. Sin embargo, los municipios han enfrentado numerosas dificultades para dar cumplimiento a estas disposiciones, contando con poco apoyo y asesoría de los entes competentes. Véase el siguiente recuadro:

²⁶ Resumen del undécimo Informe Anual de la Defensoría del Pueblo al Congreso de la República. Intervenciones defensoriales prioritarias. Derechos de las personas en situación de vulnerabilidad. Año 2007.

Municipio de San Borja y las adolescentes trabajadoras domésticas.

La Dra. Betty Davis Muñoz, responsable de la DEMUNA del Municipio de San Borja, refiere la experiencia del municipio en el intento de lograr un registro de las adolescentes trabajadoras domésticas del distrito: *“Nosotros como DEMUNA no trabajamos directamente el tema de todas las trabajadoras domésticas de la Jurisdicción. Por el Código de los Niños y Adolescentes, Capítulo IV - Arts. 52 al 68, nuestra competencia radica en el “trabajo doméstico del Adolescente”. Procurando cumplir con el Código se ha intentado de varias formas y estrategias lograr la inscripción de los/las adolescentes trabajadoras del hogar, las que lamentablemente no han sido del todo exitosas”*. En tal intento, crearon algunos instrumentos y servicios para atender a esta población vulnerable del distrito.

Primero se dirigieron a las empleadoras, realizaron hasta tres reuniones con ellas. Estas reciben (aparentemente) bien la propuesta, pero al final no acuden a realizar la inscripción y evaluación que indica la ley. *“... Al observar que no había respuesta de estas, replanteamos la estrategia y visitamos a dos instituciones educativas donde la mayoría de las trabajadoras adolescentes estudian”*.

Las dos escuelas que albergan a la mayor parte de trabajadoras del hogar adolescentes del distrito son “Nuestra Señora de Lourdes”, en Surquillo y “San Francisco de Borja”. El equipo de la DEMUNA visitó aula por aula e informó sobre las leyes que las favorecen y entregó material de información general. *“... En los días subsiguientes, las escuelas nos dieron a conocer que habían sido contraproducentes las reuniones con las alumnas, varias de las empleadoras se habían incomodado, al punto que les dijeron que si no les convenía trabajar como hasta ese momento podían retirarse, no deseaban ninguna inscripción y tampoco que la Municipalidad intervenga en su hogar”*. Luego de las reuniones bajó la asistencia de las alumnas a las dos escuelas. Las directoras de las escuelas *“recibieron información de algunas empleadoras que manifestaron que ellas no podrían pagar algunos derechos que la ley había asignado a las empleadas del hogar porque ellas no ganaban lo necesario como para afrontar los pagos”*.

La DEMUNA solicitó entonces el apoyo de las parroquias y en las misas dominicales se hizo el llamado: *“... fue infructuoso, las personas lo reciben de buen modo pero no se comprometen más allá”*. En consecuencia, optaron por elaborar una **encuesta** para las adolescentes trabajadoras del hogar y a partir de esa información diseñar programas para las adolescentes. *“... Se elaboró una encuesta con los datos de filiación, familia, actividad laboral, nivel de intereses, entre otros”*. Lograron encuestar a 355 adolescentes de las cuales depuraron 55 que no contestaron las preguntas. La aplicación fue en las aulas. *“... Estamos a punto de volver a encuestarlas. Son aproximadamente 300 adolescentes trabajadoras adolescentes domésticas que hemos podido registrar en el distrito. Lo que no ha sido posible lograr es que las empleadoras se comprometan a la inscripción de las adolescentes”*.

Fuente: Entrevista a la Dra. Betty Davis Muñoz, DEMUNA, Municipalidad de San Borja. 14 de Noviembre de 2011.

3.1.5. Sobre la generación de información

La información sobre las trabajadoras del hogar en el Perú es dispersa, no es periódica y tampoco es utilizada para tomar decisiones de política. Esta falta de información periódica refuerza el carácter de informalidad que marca todavía al sector de trabajo doméstico en el país.

Los actores consultados señalan que existe un fuerte *sub registro* de la población que labora en el sector de trabajo doméstico, acompañado de la dispersión de la información que se genera en torno a esta. Se carece de instrumentos específicos que den cuenta periódica de

este importante grupo laboral para nutrir a su vez el diseño de políticas en su beneficio.

Mercedes Alarcón de la ONGD CESIP señala en su entrevista: *“... El MTPE, la SUNAT y el INEI arrojan esas cifras oficiales pero incluso sus propias proyecciones -porque reconocen que hay un sub-registro importante- indican que la población de trabajadoras domésticas en el país sería de un millón. No hay instrumentos para captar esta información específica sobre trabajadoras del hogar, no hay un censo sobre esta población”.*

La información oficial sobre las trabajadoras del hogar procede de tres fuentes importantes:

- La Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) a cargo del INEI y los procesamientos de datos a cargo de la Dirección de Investigación Socioeconómica Laboral (DISEL) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- El Registro de Trabajadoras del Hogar a cargo de la SUNAT.
- Los registros de los servicios de las diversas entidades del Estado con competencia sobre el sector de trabajo doméstico (MTPE, MIMP, ONP, MINJUS e INDECOPI).

■ **La Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO**

Durante los años 2006-2008 y en cumplimiento al artículo 6° de la LIO, referido a la especial situación de las trabajadoras domésticas, el MTPE a través del entonces PEEL publicaba al 30 de Marzo (Día Internacional de la Trabajadora del Hogar) un reporte sobre la situación laboral de trabajadoras domésticas a partir de la información de la ENAHO.

Hasta el año 2010, año en que fue discontinuado, el PEEL tenía el mandato de reportar información sobre los grupos laborales considerados *vulnerables* en cumplimiento del Acuerdo Nacional y de la LIO. La DISEL asume a partir del 2010 parte de las funciones del PEEL. Sin embargo, desde el año 2009 se dejó de producir el reporte anual sobre las Trabajadoras del Hogar, el cual, a solicitud y para efectos del presente estudio, se actualizó al 2010.

Esta información se produce a partir de un número de casos de trabajadoras del hogar que conforman la muestra de los hogares sobre los cuales la ENAHO trabaja año a año. Para las proyecciones nacionales sobre el grupo de trabajadoras domésticas a partir de estos casos, se aplican dos criterios: a) que los casos de trabajadoras del hogar en la muestra sean mayores a los 30; y b) que el coeficiente de variación entre estos casos sea menor al 15%. Sobre esa base se ha elaborado la información estadística que se presenta en este estudio.

■ **El Registro de la SUNAT**

El Reglamento de la Ley N° 27986 del año 2003, señala la necesidad de crear y operar este registro. Por la capacidad de gestión de información detallada a gran escala sobre los contribuyentes en el país, desde el año 2003, cuando se aprueba la ley, la SUNAT es la responsable del *“Registro de trabajadoras del hogar”*. Mediante este registro se inscribe y se canalizan las aportaciones de empleadores y de trabajadoras y trabajadores al Seguro Social de Salud (EsSalud) y a la Oficina de Normalización Previsional (ONP).

Al año 2010 estaban registradas por sus empleadores en la SUNAT algo más de 75,000 trabajadoras del hogar en todo el país, lo que representa un 16.3% del total de trabajadoras del hogar que existirían en el Perú. Si bien es evidente el bajo nivel de registro, el hecho de que exista y que haya experimentado un incremento año tras año (cf. Cuadro 10 y 14), representa un avance hacia la *formalidad* de las relaciones laborales en el país y, principalmente, el avance de la *ciudadanía* en la sociedad peruana, toda vez que indicaría el grado en que la cultura de pago de impuestos avanza y permite el desarrollo de una nación y de su población. El empleador o la empleadora que se registra en la SUNAT como tal y que declara la presencia de una trabajadora doméstica en su hogar hacen parte de ese crecimiento ciudadano.

Los actores consultados reconocen la utilidad e importancia del registro que la SUNAT ha desarrollado. *“Hay que reconocer que la SUNAT tiene mayor capacidad para registrar y ha desarrollado varias facilidades a los empleadores para el pago rápido”* indica Mercedes Alarcón, especialista del CESIP, en su entrevista. Sin embargo, señala también dos problemas principales. De un lado el *sub-registro*, que está ligado a la problemática que enfrenta el sector de trabajo doméstico, como el hecho de los bajos sueldos y el de la baja valoración que sobre el largo plazo tienen las trabajadoras del hogar, quienes no aportan al sistema de previsión social²⁷.

Por otra parte, el sub registro se debería también a cierto temor respecto del accionar de la SUNAT y puntualmente en algunos estratos de ingreso que tienen reflejarían un origen informal como es el caso de los sectores C y D. Mercedes Alarcón del CESIP señala sobre el no registro: *“... de alguna manera aún la SUNAT sigue siendo el “cuco” pues muchos sectores tienen miedo al control. Existe también mucha desinformación tanto del lado de las familias empleadoras como por el lado de las propias trabajadoras”*.

Cuadro 10. Nuevo registro (SUNAT) de las trabajadoras domésticas.
(Nivel nacional, 2007-2011).

Registros	2007	2008	2009	2010	2011*
Nuevos trabajadores registrados	7,546	8,067	10,286	10,683	929

Fuente: SUNAT * Registros a Enero 2011.

Un problema que los actores señalan reiteradamente es la alta filtración en el registro de trabajadores del hogar. La filtración importaría considerar como trabajadoras del hogar a un grupo –importante– que en realidad no lo serían. Se trataría de personas que se inscriben a través de artificios, (hijos que inscriben a padres, padres que inscriben a hijos o amigos que inscriben amigos) para lograr una acceso efectivo a la seguridad social.

Mercedes Alarcón, especialista del CESIP señala: *“... entre el 2008-2010 se ha dado un incremento del registro, sin embargo también se ha sabido que hay un número de registrados*

²⁷ El aporte a EsSalud equivale al 9 por ciento de la remuneración y es de cargo obligatorio para el empleador. Si el trabajador o la trabajadora percibe una remuneración mayor a la RMV, el aporte a EsSalud se calcula aplicando la tasa de 9 por ciento al total de la remuneración. El aporte a la ONP equivale al 13 por ciento de la remuneración. El empleador debe efectuar la retención al trabajador y declararlo y pagarlo mensualmente. Los aportes a la Seguridad Social (EsSalud y ONP) se calculan en base a la RMV (artículo 10 del D.S. 015-2003-TR).

que no son trabajadoras domésticas y que emplean esa figura para acceder a EsSalud y a la ONP. No hay una cifra que nos indique la dimensión de estos casos pero de que existen, existen. Es difícil de determinar". El problema se agudiza, como en otros casos, por la falta de un sistema de monitoreo adecuado y permanente.

■ Otros registros

Las entidades que prestan servicios a las personas ocupadas en el trabajo del hogar tienen dificultades para reportar sobre estos servicios, principalmente debido a que carecen de *indicadores específicos* sobre cobertura para determinados grupos o, en otros casos, *carecen de sistemas de información descentralizados*. El caso del Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT) de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo constituye la excepción, toda vez que está descentralizado y a la fecha del presente estudio funciona en línea en 17 regiones.

En el caso de los registros respecto de los adolescentes trabajadores, la normativa señala a los municipios como obligados para su implementación. Se identifican algunos intentos de los municipios por establecer estrategias conjuntas con la sociedad civil a fin de registrar y/o proveer de servicios municipales integrales a esta población. Es el caso de los Municipios de San Borja, Miraflores y Magdalena del Mar. Sin embargo, es notoria la falta de continuidad y de operatividad lograda por tales ensayos. Un indicador de ello es el hecho de que ningún municipio cuenta hoy con el *"Registro de trabajadores adolescentes de su distrito"*.

3.1.6. Sobre la vigilancia y rendición de cuentas

¿Qué acciones de vigilancia y de rendición de cuentas se han realizado y quienes las realizaron desde la sociedad civil? Las leyes relacionadas a las personas ocupadas en el trabajo del hogar no contemplan ni la rendición de cuentas ni la promoción de espacios de vigilancia desde la sociedad civil como formas para mejorar el estatus de estos trabajadores y trabajadoras.

La vigilancia la ejercen principalmente las organizaciones sindicales y las ONGD especializadas en la defensa de los derechos de las trabajadoras del hogar. Sin embargo, en muchos casos se restringe a una fecha conmemorativa y que en la generalidad de los casos coincide con el Día Internacional del Trabajo Doméstico (30 de Marzo). Dos experiencias importantes fueron las dos audiencias públicas sobre el trabajo doméstico y la situación de las trabajadoras del hogar, realizadas en el marco del Congreso de la República en los años 2009 y 2010 y desde la Mesa de Parlamentarias de Mujeres.

3.2 Procesos y acciones en marcha

Los datos y matrices del Anexo 2 permiten identificar los procesos en marcha en favor de la mejora de la condición de las trabajadoras domésticas en el Perú. Se aprecia la intensificación, en los últimos años, *del trabajo en redes*, especialmente entre los organismos de la sociedad civil y las organizaciones de trabajadoras domésticas. En especial, a partir del Convenio 189

y el proceso por su ratificación se han producido talleres de análisis sobre sus implicancias y la viabilidad de su ratificación así como documentos que intentan actualizar la información sobre la realidad de las trabajadoras domésticas.

Entre esos procesos cabe señalar los siguientes:

- *Mesas especializadas:* A partir de la adopción del Convenio 189, tanto en el nivel de la sociedad civil como de instancias del Estado, se han instalado en el 2011 dos *mesas especializadas* en el tema de trabajo doméstico que se describen seguidamente. Por un lado la *Mesa Técnica* conformada por instancias de la sociedad civil: El Centro Flora Tristán, SINTRAHOGARP, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), CARE Perú, CESIP y otras ONGD especializadas; y por el otro, la *Mesa de Trabajo* establecida en el año 2011 a partir de la iniciativa del MIMDES (actual MIMP) para promover la mejora de la Ley N° 27986 y que reúne al MINEDU, MTPE y organizaciones de la sociedad civil.
- *Ofertas de nuevos servicios:* Otro proceso identificado con relación al sector de trabajo doméstico es el diseño e implementación de *nuevos servicios* para las trabajadoras domésticas desde el Estado. A pesar de su baja cobertura, a partir del año 2009 resulta importante la acción del programa “*Tu experiencia vale*” del MTPE. El mismo ha permitido una mayor interacción entre el Estado y las representantes de las trabajadoras integradas en la Asociación Nacional de Trabajadoras del Hogar (ANTRAH) para proveer de servicios de capacitación y certificación a las trabajadoras del hogar, en torno al objetivo de *profesionalizar* el trabajo doméstico y reforzar así las tendencias a la especialización.
- *Campañas:* Asimismo, desde el MTPE se identifica el lanzamiento de dos *campañas* sobre la observación del cumplimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas en épocas clave, como ha sido el caso de las campañas para el pago de gratificaciones “*Casa que acoge, hogar que gratifica*”.

“Casa que acoge, hogar que gratifica”

EL MTPE realizó entre el 5 y 19 de Diciembre del 2010 una campaña en favor del pago de gratificaciones para las trabajadoras del hogar en Lima, como parte del Plan de Registro de Trabajadores Obligatorios (RETO) emprendido en ese mismo año para combatir el trabajo “invisible” y lograr el registro en planilla de la mayor cantidad de trabajadores con énfasis en aquellos grupos comprendidos en los regímenes especiales (MYPES y Trabajadoras del Hogar). La campaña del Plan RETO se inició en Agosto 2010 y estaba prevista para realizarse en cuatro meses.

La inclusión de trabajadoras del hogar en la campaña del Plan RETO fue un encargo directo del despacho del Vice Ministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del MTPE. No existe, en rigor, una instancia encargada de las campañas o de la política específica para el grupo laboral de trabajadoras domésticas.

La campaña consistió principalmente en un trabajo informativo y de difusión dirigida a las trabajadoras del hogar en mercados de abastos y en grandes parques zonales (Parques Huáscar y Sinchi Roca en Los Olivos), en los *cuatro conos de la ciudad*. Se realizó los días domingos y se centraba en el pago de las gratificaciones de acuerdo al régimen laboral que la Ley N° 27986 establece. Para el plan RETO se contaba con el trabajo de 30 practicantes estudiantes de Derecho quienes hacían las campañas previa capacitación.

Resultados

El Dr. Juan Calle, quien participó en el desarrollo de la campaña, indica que este tipo de herramienta es útil en términos de la *sensibilización* de la población “... *la campaña buscaba valorar de otra manera a las trabajadoras del hogar. “El lema de **casa que acoge** tenía, pienso yo, el objetivo de promover la mayor valoración de ese trabajo que se hace en casa. Muchas veces la trabajadora del hogar está en los hogares como parte de la familia y se pasa por alto el hecho que es una trabajadora con derechos y se desvalora su trabajo”*. El Dr. Calle también señala que producto de modificaciones presupuestarias este tipo de campañas fueron discontinuadas.

Fuente: Entrevista al Dr. Calle, Febrero 2012.

Actualmente está en marcha la campaña radial de la Defensoría del Pueblo contra la trata de personas que incluye el caso de la explotación laboral de niños y niñas como trabajadores domésticos a través de la figura del padrinazgo. La campaña informa y promueve la denuncia a través de una línea gratuita y fue lanzada en Enero del 2012 en las radios de mayor sintonía a nivel nacional.

La debilidad más importante de este tipo de campañas radica en la falta de continuidad y ausencia de indicadores de *resultado y metas de cobertura*.

- *Acciones de los municipios:* El caso de mayor consistencia en la acción de los municipios en favor de las trabajadoras domésticas de acuerdo a ley es el del Municipio de Magdalena del Mar. El Municipio de San Borja también ha realizado acciones de acuerdo a la ley, por ejemplo, campañas de salud dental y exámenes clínicos para las trabajadoras domésticas adolescentes del distrito. Si bien el Municipio de San Borja no cuenta con un registro de adolescentes trabajadoras del hogar, sí ha logrado identificar quiénes y dónde se encuentran estas trabajadoras y hacia ellas dirigió sus acciones.

Servicios municipales para adolescentes trabajadoras domésticas.

Las organizaciones no gubernamentales que abordan el trabajo infantil y/o directamente la promoción y defensa de las trabajadoras del hogar han desarrollado alianzas con los municipios de los NSE A y B (Miraflores, Surco, San Isidro, Magdalena) para que estos atiendan la mejora del estatus de las trabajadoras del hogar en sus jurisdicciones de acuerdo a ley.

Es el caso, por ejemplo, de la alianza entre el Municipio de San Borja y el CESIP. A partir de proyectos conjuntos, se experimentó con servicios para las adolescentes trabajadoras del hogar del distrito. La Lic. Betty Davis Muñoz de la DEMUNA de San Borja comenta: “... *Una buena experiencia que se refiere con el CESIP fue la formación del Club de la Amistad que funcionaba los domingos para todas aquellas adolescentes que en su día de salida no tenían adonde ir, experimentando cierto riesgo al quedarse por los parques de zonas populosas*”. Esta acción no tiene hoy continuidad en el distrito.

En su intento de cumplir con la ley para la conformación del *Registro de Trabajadores Adolescentes* y que no se supervisa desde el gobierno central, el municipio puso en marcha algunos servicios para las TDR adolescentes del distrito. “*Hicimos una encuesta a 355 adolescentes y estamos en proceso de volver a encuestarlas. Con la información de la encuesta hemos realizado campañas de salud de las diferentes especialidades. Estas fueron realizadas por el Centro de Salud Villa Victoria de Surquillo y se hizo, además, una campaña de salud bucal que llegó a las 300 trabajadoras adolescentes, examinándolas aula por aula con el apoyo de MUNISALUD, programa de la Municipalidad de San Borja con el apoyo de alumnos de la Facultad de Odontología de la Universidad Particular “Alas Peruanas”. A cada alumna se le hizo un odontograma, se obtuvo el diagnóstico general de sus piezas dentarias y se le ofreció el servicio de MUNISALUD para que puedan acudir para la curación y extracción si el caso lo requiere. Actualmente no contamos con la cifra total de cuántas acudieron a la consulta*” señala Betty Muñoz.

También a partir de los resultados de la encuesta se vio necesario mejorar el conocimiento de las trabajadoras sobre alimentación y nutrición: “*Se les impartió charlas de nutrición recibiendo el apoyo de alumnas practicantes de la especialidad de Nutrición de la “Universidad Nacional Mayor de San Marcos*”. La DEMUNA tiene planificada la actualización de esta encuesta para identificar nuevas necesidades del grupo.

Fuente: Entrevista a la Dra. Betty Davis Muñoz. DEMUNA, Municipio de San Borja - 14 de Noviembre del 2011.

- *Promoción de la modificación* de la Ley N° 27986: En el período 2004-2010 se identifica el inicio de un proceso para la promoción de la mejora de la Ley de Trabajadores del Hogar. Este proceso ha tenido diversos actores; se distingue en especial el esfuerzo realizado desde el ámbito parlamentario en los años 2009 y 2010, cuando se elaboró un proyecto de modificación de la Ley N° 27986 a cargo de la congresista Margarita Sucari, quien también promovió el desarrollo de dos audiencias públicas sobre las modificaciones necesarias a esta ley.

No se identifica, en cambio, el desarrollo de instancias o espacios de articulación de acciones en favor del grupo en el nivel de las entidades centrales del Estado peruano. La LIO generó el establecimiento de una Comisión Multisectorial para su operación y supervisión. La implementación de la Ley de Trabajadores del Hogar sin embargo careció de una instancia similar a pesar del carácter evidentemente multisectorial de la acción del Estado sobre el grupo.

Desde el año 2010, y a través de las especialistas de la Dirección General de la Mujer (DGM) del actual MIMP, se ha trabajado en la construcción de un nuevo *proyecto de modificación de la Ley N° 27986*, el que hacia finales del 2011 contaba ya con el acuerdo y aprobación del MTPE. Este proyecto se logró en un espacio de concertación importante que reunió a representantes del Estado (MIMDES, MINEDU y MTPE) así como a los dos sindicatos de TDR con presencia nacional. Estos lograron acuerdo en tres puntos para mejorar la Ley N° 27986 y para asegurar la mejora del estatus de las trabajadoras del hogar.

Los tres puntos de consenso entre estos actores para mejorar el estatus de las TDR en el Perú y a ser propuestos para la modificación de la actual Ley N° 27986 son los siguientes:

- La obligatoriedad de contratos escritos.
- La consideración de tiempo de trabajo efectivo en la contabilización de la jornada de trabajo y no sólo tiempo continuo.
- La remuneración mínima vital que rige de manera general para las trabajadoras del hogar.

CAPÍTULO IV

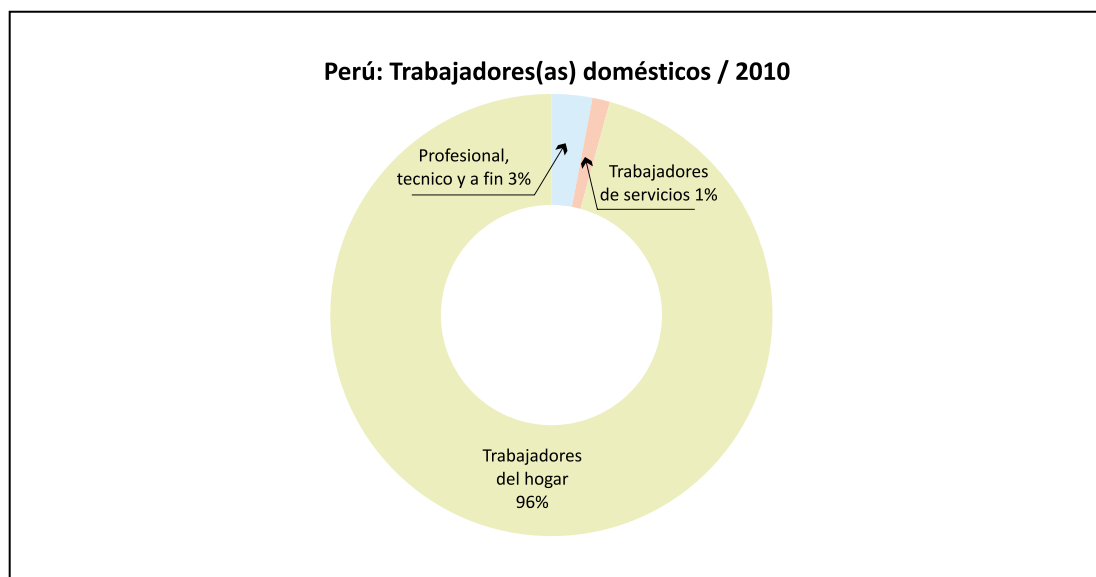
Mercado de trabajo doméstico remunerado

4.1 Categoría ocupacional del Trabajo Doméstico

¿A quiénes se considera como trabajadores domésticos en las estadísticas laborales y con fines de política laboral en el Perú? Se trata de trabajadores que desempeñan labores específicas en hogares de terceros; sin embargo, como ya se ha advertido existen diferentes modalidades de contratación así como de categorización del trabajo doméstico.

De acuerdo a la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), *el trabajo doméstico* incluye tres categorías ocupacionales: a) *profesionales y técnicos*, que brindan servicios de cuidado profesional para niños, enfermos y ancianos; se trata de técnicas o técnicos principalmente de enfermería o damas de compañía y nanas especializadas; b) *Trabajadores de servicios* como jardineros, choferes, mayordomos; y c) *Trabajadores del hogar* que realizan labores de cocina, lavado, limpieza y/o cuidados no especializados.

Gráfico 6. Distribución del TDR por categorías ocupacionales.

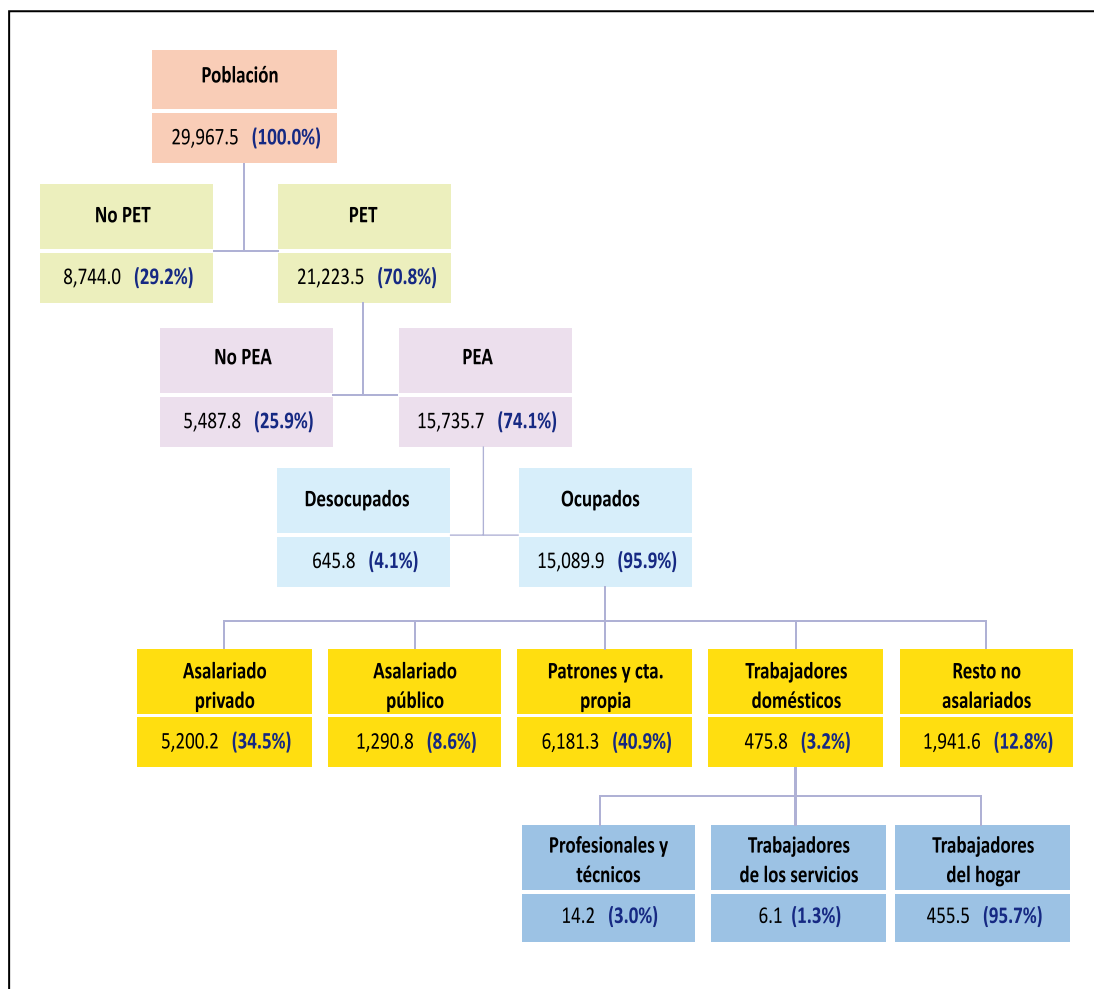


Fuente: ENAHO, 2010. DISEL - MTPE.

Así, para los instrumentos oficiales en el Perú las *trabajadoras del hogar* son una categoría ocupacional dentro del grupo ocupacional *trabajadores domésticos*. La Ley N° 27986 sólo refiere a la categoría ocupacional Trabajadores del Hogar, de ahí que su nombre sea precisamente “Ley de los Trabajadores del Hogar”.

De acuerdo al Gráfico 6, en el año 2010 las *trabajadoras del hogar* constituían la mayor parte de los y las trabajadores domésticos en el Perú (96%), mientras que las y los técnicos dedicados a los cuidados especializados eran el 3% y los trabajadores de servicios eran apenas el 1%. A ese mismo año, los trabajadores domésticos (grupo ocupacional) constituían el 3% de la PEA.

Gráfico 7. Mercado de trabajo doméstico 2010. (población en miles).



Fuente: ENAHO - INEI.

4.2 Mercado de trabajo doméstico remunerado

El mercado de trabajo doméstico en el Perú presenta una demanda y oferta claras. Sin embargo, constituye todavía un mercado en formación pues admite formas pre-capitalistas de esclavitud y relaciones serviles (padrinazgo), además de acciones ilegales como la trata de personas y el trabajo infantil doméstico. A pesar del desarrollo normativo que se ha dado en las últimas décadas y los avances observados en su *formalización*, en este mercado predomina la *informalidad*, toda vez que se trabaja sin contrato escrito, con limitados beneficios sociales y en ausencia de canales de información fluida y confiable sobre la oferta y demanda.

4.2.1. La oferta de trabajo doméstico remunerado

La oferta de trabajo doméstico en el Perú puede aproximarse a través del análisis de los *flujos migratorios* de las mujeres dedicadas al trabajo doméstico a nivel nacional e internacional.

Los flujos migratorios de fuerza de trabajo doméstico, principalmente femenina, están determinados en función a dos variables: a) los *niveles de remuneración*, pues las mujeres se movilizan en busca de mejores niveles de ingreso y migran hacia las zonas y regiones con mayores niveles de remuneración; y b) las posibilidades de lograr un mejor *acceso a la educación*, dado que las mujeres aspiran a dejar de ser trabajadoras domésticas en un momento de sus vidas. Mercedes Alarcón, especialista del CESIP señala al respecto “... *la mayoría viene con un sueño, de estudiar, de progresar y ser mejor en el futuro*”.

De acuerdo a lo señalado por distintas especialistas consultadas para el estudio, como Maritza Alva del Grupo Género y Economía, existen dos flujos migratorios de fuerza de trabajo doméstico que deben ser observados: uno es el *flujo migratorio interno* y el otro es el *flujo migratorio externo*. Ambos flujos se encuentran vinculados, ya que uno precede al otro en la búsqueda de mejores remuneraciones y condiciones de vida para las familias de las trabajadoras domésticas (Orozco: 2010). Esto último se lograría, al menos en el nivel de las expectativas, con mayores probabilidades en el extranjero. La interacción entre estos flujos migratorios, es lo que recientes estudios de ONU Mujeres denominan las *cadenas globales de cuidados*.

También está el flujo de niños y niñas a través del padrinazgo y la trata de personas, circunstancia que es ilegal y que se trató en el capítulo precedente.

■ **Flujo migratorio interno**

En el nivel interno los principales flujos de fuerza de trabajo doméstico en el Perú se generan de los poblados rurales y/o intermedios hacia las ciudades cabecera o capitales de departamento. Seguidamente, se suele dar el salto de las capitales de departamento o región hacia la región de Lima, ciudad donde se encuentra el *gran* mercado de trabajo doméstico. (Cf. Gráfico 8).

Según se desprende del Cuadro 11, al año 2010 eran nueve las principales regiones que concentraban el 86% de las trabajadoras domésticas adolescentes y adultas identificadas por los instrumentos oficiales (cifras de la ENAHO). Estas nueve regiones son las de mayores ingresos del país y algunas de ellas han experimentado las mayores tasas de crecimiento del PBI en el período 2001-2009 (INEI).

Las cinco primeras son regiones de Costa. Sin embargo, es la región de Lima la que concentra a más de la mitad de las trabajadoras del hogar de todo el país (54.3%). Se trata de la región de mayores ingresos en el país por lo que se convierte en el foco de atracción de los flujos migratorios internos de la fuerza laboral para trabajo doméstico.

Muy por detrás de Lima, el segundo lugar le corresponde a la región de La Libertad que concentra al 5.7% de las trabajadoras del hogar; esta es también la segunda región del país en términos de ingresos y de crecimiento económico. Cerca le sigue Piura con un nivel similar, 5.6%.

Cuadro 11. Evolución de la distribución regional de las trabajadoras domésticas, 2004-2010.

Región	2004	%	2010	%	Var. PBI (2002-2009)
Amazonas	3,815	0.8	2,980	0.6	6%
Ancash	10,020	2.1	10,416	2.2	
Apurímac	1,701	0.4	1,569	0.3	
Arequipa	21,385	4.4	15,062	3.2	7.60%
Ayacucho	2,982	0.6	2,241	0.5	
Cajamarca	14,137	2.9	16,331	3.4	
Callao	20,392	4.2	23,057	4.8	9.40%
Cusco	12,916	2.7	5,427	1.1	7.60%
Huancavelica	2,120	0.4	2,948	0.6	
Huánuco	6,404	1.3	6,695	1.4	
Ica	8,366	1.7	8,728	1.8	
Junín	8,335	1.7	6,354	1.3	
La Libertad	30,373	6.3	27,216	5.7	7%
Lambayeque	21,669	4.5	20,831	4.4	
Lima	249,338	51.8	258,134	54.3	6.20%
Loreto	11,435	2.4	13,464	2.8	
Madre de Dios	755	0.2	499	0.1	6.10%
Moquegua	1,732	0.4	1,639	0.3	
Pasco	1,714	0.4	2,138	0.4	
Piura	23,685	4.9	26,749	5.6	6%
Puno	7,931	1.6	6,232	1.3	
San Martín	8,702	1.8	7,743	1.6	
Tacna	4,369	0.9	3,267	0.7	
Tumbes	2,928	0.6	1,925	0.4	
Ucayali	4,426	0.9	4,166	0.9	
Total Nacional	481,630	100.0	475,811	100.0	

Fuente: Elaboración propia en base a INEI- ENAHO, MTPE/OGETIC y Oficina de Estadística.

Las cifras refuerzan la consideración de las *remuneraciones* (precio) y el acceso a la *educación* como los principales móviles de la oferta de trabajo doméstico. En Lima se identifican los mayores niveles de remuneraciones para las trabajadoras del hogar. Estas son casi el doble de lo que se paga en las ciudades capitales de provincia. También en Lima se observan los mayores niveles de formalización del trabajo doméstico y de acceso a los beneficios sociales que la ley estipula desde el año 2003. (Cf. Gráfico 8).

El Cuadro 12 muestra que en aquellas regiones con mayor concentración de trabajadoras domésticas (Lima, La Libertad, Piura, Lambayeque) las migrantes son más de la tercera

parte del total. En el caso de Lima, al 2004 más del 70% de las trabajadoras domésticas eran migrantes y a pesar de que hacia el 2010 este porcentaje se reduce un poco, igualmente sigue siendo alto. También se observa que al 2010 en casi todas las regiones aumenta el porcentaje de trabajadoras nativas.

Mercedes Alarcón del CESIP explica esta situación: “... en Lima hay actualmente: a) población más vieja que necesita cuidados; b) una intensa construcción de edificios de viviendas; c) incremento de mujeres que trabajan fuera de casa y que necesitan que alguien las reemplace en el hogar y que siempre es una mujer. El nuevo tejido urbano, dinamiza la demanda por trabajo doméstico”.

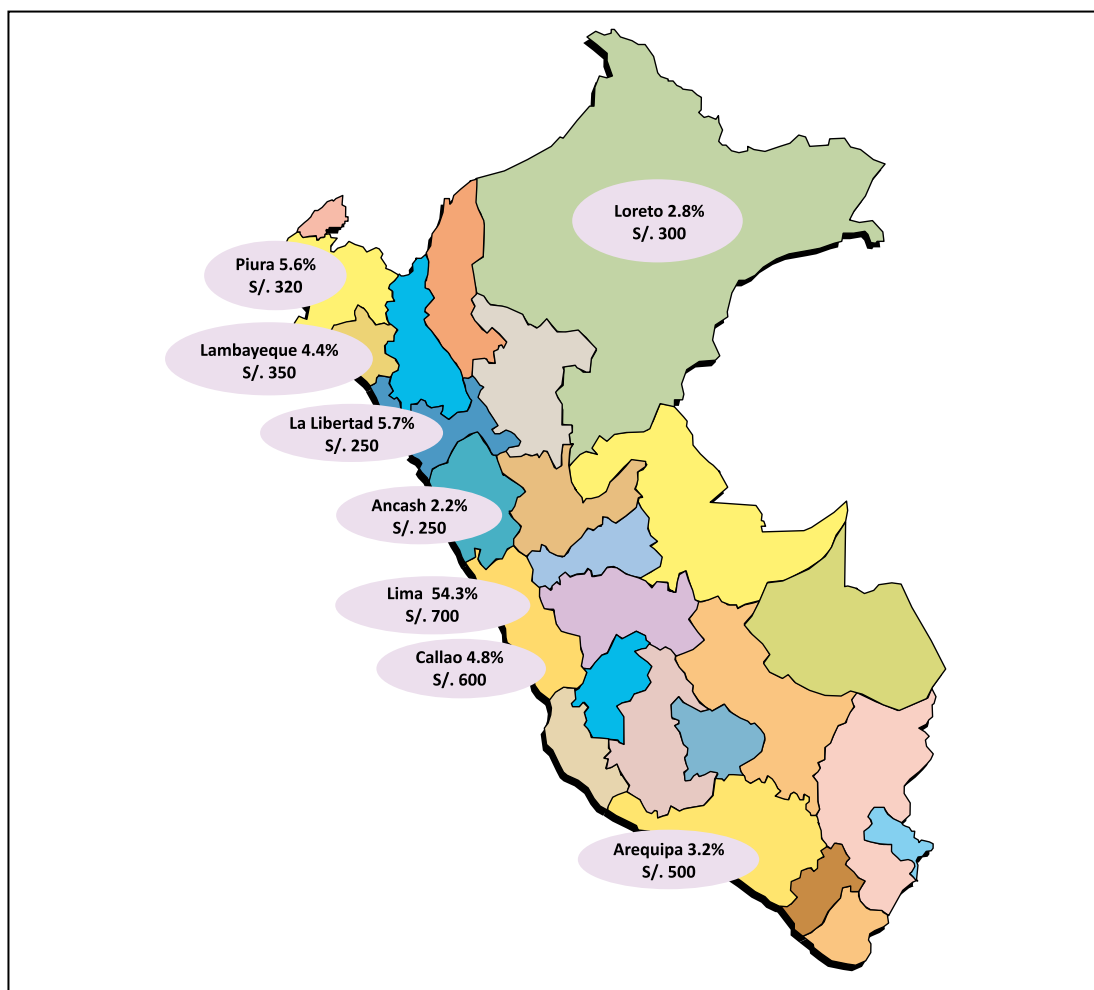
La representante del CCTH señala por su parte que el nivel de remuneraciones es diverso y bastante dispar entre las regiones, “... a nivel nacional un mapeo que pudimos hacer es que los salarios son S/. 80, 100, 150 y las mejor pagadas ganan de S/. 200 a S/. 250, en el norte del país el salario no es más alto, sin embargo en Arequipa en la última encuesta que realizamos, nos hemos dado cuenta que las compañeras están ganando S/. 500, S/. 600 soles, que no es la situación de Cusco, que están ganando 200, 250 nuevos soles, las peor pagadas, que es lamentable. En Huancayo están menos de 150, en Huánuco el salario más alto es 200 nuevos soles. En Lima el sueldo no suele ser menos de 650”.

Cuadro 12. Procedencia de trabajadoras domésticas, 2004-2010.

Regiones	2004			2010		
	Población TDR	Migrantes (%)	Nativos (%)	Población TDR	Migrantes (%)	Nativos (%)
Lima Metropolitana	257,300	71.4	28.6	269,300	68.2	31.8
La Libertad	30,400	32.6	67.4	27,200	30.5	69.5
Piura	23,700	8.5	91.5	26,700	3.6	96.4
Lambayeque	21,700	36.8	63.2	20,800	31.2	68.8
Arequipa	21,400	41.2	58.8	15,100	34.9	65.1
Cajamarca	14,100	5.2	94.8	16,300		93
Cusco	12,900			5,400		100
Lima Provincias	12,400	48		11,800	44.9	55.1
Loreto	11,400	4.2	95.8	13,500	5.2	94.8
Ancash	10,000	11.9	88.1	10,400	20.6	79.4
San Martín	8,700	24.4	75.6	7,700	23.9	76.1
Ica	8,400	36		8,700	8.5	91.5
Junín	8,300	17.2	82.8	6,400	11.9	88.1
Puno	7,900			6,200	6.9	93.1
Huánuco	6,400	5.4	94.6	6,700	3.5	96.5
Ucayali	4,400	35.2	64.8	4,200	48.7	51.3
Tacna	4,400	80.3	19.7	3,300	66.1	33.9
Amazonas	3,800	18		3,000		64
Ayacucho	3,000	6.8	93.2	2,200	6.7	93.3
Tumbes	2,900	33.2	66.8	1,900	27.1	72.9
Huancavelica	2,100	8.8	91.2	2,900	10.9	89.1
Moquegua	1,700	45.3	54.7	1,600	79.1	20.9
Pasco	1,700	26.2	73.8	2,100	11.7	88.3
Apurímac	1,700	8.5	91.5	1,600		100
Madre de Dios	800	46.4	53.6	500	54.7	45.3
Perú	481,500	49.4	50.6	475,800	47.5	52.5

Fuente: INEI. ENAHO 2004 y 2010.

Gráfico 8. Remuneración promedio y distribución regional de trabajadoras domésticas en el Perú. *(En nuevos soles, 2010).*



Fuente: INEI - ENAHO, MTPE y Oficina de Estadística.
Elaboración propia.

■ Flujo migratorio externo

El segundo flujo migratorio o ruta del trabajo doméstico en el Perú se origina en Lima o desde algunas ciudades capitales de provincia, hacia el extranjero. Existen tres destinos del trabajo doméstico hacia el extranjero: a) la Región Andina/Cono Sur, b) Europa; y c) los Estados Unidos de Norteamérica.

La información disponible sobre este tema se trata de manera más detallada en el capítulo VII de este documento.

■ Perfil de la fuerza de trabajo que se emplea como trabajadoras del hogar

En el ámbito nacional y considerando la importancia del flujo migratorio interno, la información proporcionada por la ENAHO (cf. Cuadro 13) señala que la fuerza de trabajo empleada

durante el período 2004-2010 como trabajadora del hogar, es principalmente joven, tienen entre 14 a 29 años, son principalmente mujeres *solteras* y cuentan con educación primaria y/o educación secundaria completas. Muy pocas accedieron a la capacitación técnica laboral.

Cuadro 13. Perfil de trabajadoras domésticas (Perú), 2004-2010.

INDICADORES	2004	2010
1. Edad		
14 a 24 años	46.9	38.2
25 a 29 años	13.1	11.3
30 a 44 años	26.4	27.9
45 a 54 años	9	14.8
55 a más años	4.6	7.8
2. Estado civil (%)		
Soltera	60	48.5
Conviviente	14.7	18.3
Casada	12.8	15.7
Separadas	10.2	15.2
3. Niveles educativos (%)		
Sin nivel educativo	17.5	16
Primaria completa	43.2	38.2
Secundaria completa	35.9	41.4
Superior completa	3.4	4.4
	100	100
4. Acceso a capacitación técnica laboral (%)		
Si	10.7	8.5
No	88	89.2

Fuente: Elaboración propia sobre la base ENAHO - OIT.

Esta información muestra que se trata de un grupo laboral con importantes necesidades de formación tanto profesional como laboral, en especial si se considera que la educación secundaria tal como hoy está planteada en el Perú -en especial en la educación pública que es a la que accede este grupo social- no asegura un adecuado nivel de *empleabilidad* y opciones en mercados de trabajo cada vez más competitivos.

4.2.2 La demanda por trabajo doméstico remunerado

El grupo de empleadores o demandantes de trabajo doméstico es uno de los menos estudiados en el caso del Perú. Se trata de un universo de actores u agentes hasta cierto punto difuso y abstracto, en especial porque no se encuentran organizados como gremio y muchas veces

no están oficialmente registrados. La identificación de sus intereses no ha sido materia de ningún estudio o diagnóstico sobre trabajo doméstico a la fecha y no han sido incorporados a los procesos de discusión sobre la mejora del estatus de las trabajadoras domésticas en el país.

■ Características de los hogares demandantes

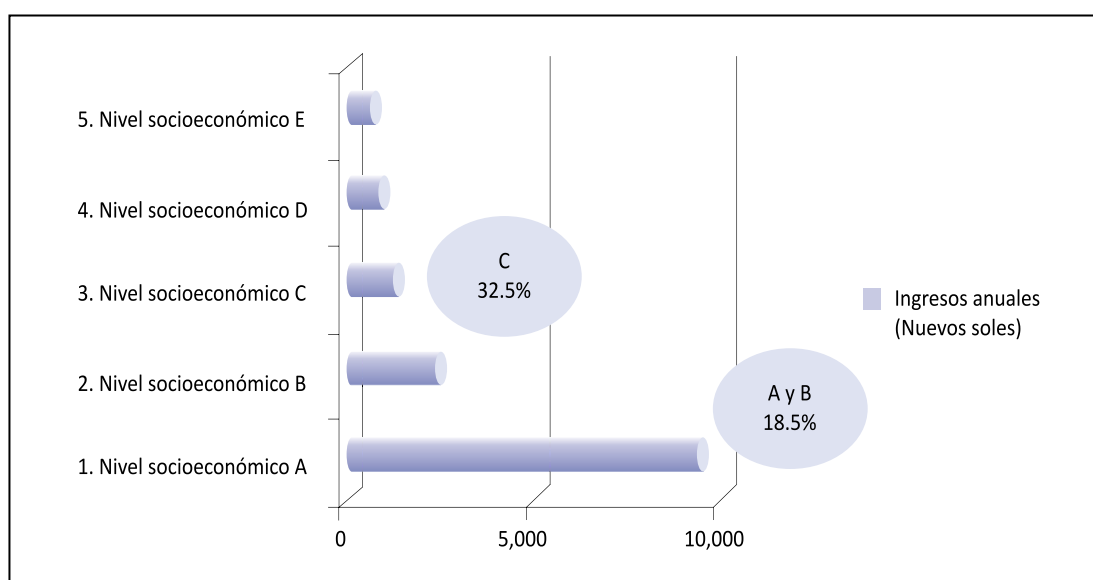
En rigor no existen estudios sobre el perfil de los demandantes de trabajo doméstico en el Perú. Este puede aproximarse a través del análisis de los hogares según niveles de ingreso, el perfil de las mujeres jefas de hogar según nivel socioeconómico así como a través del análisis de las y los empleadores de trabajadoras domésticas registradas en la SUNAT. El Registro de Trabajadoras del Hogar de la SUNAT reúne información básica sobre los empleadores tales como el nombre, el documento nacional de identidad (DNI) y el lugar de residencia.

De acuerdo a estas fuentes de consulta, lo que caracteriza a las empleadoras y a los empleadores de trabajo doméstico en el Perú es su *heterogeneidad* en términos de ingresos, niveles educativos, lugares de residencia y posiblemente, también en términos étnico culturales.

Los últimos estudios sobre Niveles Socioeconómicos (NSE) en el Perú, producidos por Apoyo S. A. (2010), señalan que en el Perú existen 3.7 millones de hogares que se distribuyen por niveles socioeconómicos de la siguiente manera (cf. Gráfico 9).

Aproximadamente más de una tercera parte de los hogares peruanos pertenece a los NSE de menores ingresos (D y E), otra tercera parte pertenece a NSE de ingresos medios (C), mientras que los NSE de mayores ingresos (A y B) representan menos de una quinta parte (18.5%). Entre estos últimos, el sector de mayores ingresos (Nivel A) constituye menos del 4% de todos los hogares peruanos.

Gráfico 9. Perú - Hogares por Niveles Socioeconómicos, 2010.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de Apoyo S. A.

El Gráfico 9 muestra la marcada *desigualdad de ingresos* entre los distintos NSE. Así, entre los NSE de mayores ingresos, el A dobla los ingresos del nivel B. Por otra parte, los ingresos del nivel A son dieciséis veces los ingresos del E. Estas diferencias en ingresos por lo general están también asociadas a los diferentes niveles de acceso de estos hogares a la economía *formal* y a los niveles de *formalización* de la sociedad peruana. Los hogares en los niveles D y E, incluidos parte de los del nivel C, suelen generar ingresos en sectores aún con fuerte incidencia de informalidad como el comercio, transporte y/o servicios. (CEPAL: 2011).

■ Perfiles de las empleadoras

¿Quiénes son los empleadores? De acuerdo al estudio “Perfil del ama de casa 2011 en Lima”, realizado por la empresa IPSOS – Apoyo, el ama de casa promedio en Lima Metropolitana, región del país con la mayor concentración de trabajadoras domésticas, *“... tiene 42 años en promedio, está casada o es conviviente, tiene 2 a 3 hijos. Su máximo nivel de educación es la secundaria completa y pertenece a los NSE C y D. Se dedica exclusivamente al hogar, no tiene productos bancarios y cuenta con un celular pre pago”*.

El estudio señala asimismo: *“... que las mujeres del NSE C han seguido principalmente una carrera técnica, mientras que las mujeres de los NSE A y B, accedieron a una carrera universitaria. Por otro lado, las principales ocupaciones entre las amas de casa limeñas y que trabajan fuera de casa son: a) obrera, b) vendedora y, c) ejecutiva. En el 15% de los hogares analizados, son ellas las que más aportan económicamente al hogar”*.

A pesar de las grandes diferencias en ingresos y niveles de formalización de los hogares peruanos, según reportan los actores consultados y las instancias especializadas del MTPE, *existe trabajo doméstico remunerado en todos los NSE*, incluidos los de menores ingresos. De ello se desprende que existirán también *marcadas desigualdades entre las trabajadoras domésticas* en términos de ingresos y niveles de formalización, dependiendo del NSE en el cual se emplean. Unas trabajan de manera formal, mientras que otras aún experimentan las limitaciones de la informalidad. Existe así una fuerte *diferenciación* entre las trabajadoras domésticas del país.

Mercedes Alarcón del CESIP ilustra al respecto: *“... con el crecimiento económico hay nuevos sectores sociales, una clase media baja creciente (sector C bajo) y que emplea intensamente trabajadoras domésticas. Los sectores A y B contratan prioritariamente trabajadoras adultas y con alta calificación y experiencia. Estas familias no buscan a las jovencitas, quieren calificación para el cuidado de sus adultos o niños, incluso jóvenes con una profesión. Sin embargo, estas trabajadoras más calificadas no siempre están mejor pagadas”*.

De hecho, y como se observa en las cifras proporcionadas por la SUNAT a través del Registro de Trabajadoras del Hogar, la mayor proporción de trabajadoras del hogar registrada (42.7%) por sus empleadores se encuentran en los cuatro distritos de Lima Metropolitana con los mayores niveles de ingresos: Miraflores, San Isidro, Santiago de Surco y La Molina (cf. Cuadro 14). Estas trabajadoras domésticas gozan de los beneficios de contar con un trabajo formal. Lima alberga al 76.7% de las TDR registradas en el Perú o de las TDR formalizadas a quienes se puede considerar mejor afincadas o en mejor posición respecto de su propio grupo. (Cf. Cuadro 26).

■ Sobre las necesidades y condiciones de las empleadoras

Las empleadoras de trabajadoras domésticas constituyen un grupo con diferentes necesidades frente al trabajo doméstico así como con diferentes condiciones planteadas para la contratación del mismo.

De acuerdo a las especialistas entrevistadas, lo que las empleadoras de los NSE de ingresos altos y medios (A, B y C) demandan de un servicio doméstico es principalmente: a) seguridad; y b) especialización y/o experiencia.

Nataly López, especialista del MIMP señala en su entrevista lo siguiente: *“... las realidades son distintas, por ejemplo las trabajadoras CAS de acá de la DGM, muchas de ellas tienen la necesidad de que sus trabajadoras del hogar se queden hasta un poquito más tarde, como a las siete de la noche, porque acá salimos a las 5:00 p.m., en la mayoría de los casos las de planilla, antes de una última modificación salían a las 6:00 p.m., llegaban a sus casas a las 7:00 p.m., entonces si la trabajadora del hogar entra a las 7:00 a.m. sale a las 4 de la tarde, fatal, cómo haces eso?”*

Los medios a través de los cuales los NSE de mayores ingresos acceden al trabajo doméstico seguro y especializado son también diferentes, por ejemplo, los NSE B y C suelen proveerse a través de las *agencias de empleo*, mientras que las empleadoras del nivel A suelen mantener por largos periodos a las trabajadoras domésticas que contratan y a partir de ellas logran nuevos contactos. Además, son quienes pagan las mayores remuneraciones del mercado.

No existe información sobre lo que demandan las empleadoras NSE D y E. Estos segmentos de mercado constituyen la mayor preocupación en términos de política laboral ya que los canales de provisión de trabajo doméstico suelen ser los ilegales, como el *padrinazgo* y la trata de personas. Lo señalado por el Dr. Aurelio Soto (MTPE) a propósito de los impactos de extender el derecho a la Remuneración Mínima Vital (RMV) para las trabajadoras domésticas ilustra sobre este punto: *“... Cuando se discute lo de RMV para el sector doméstico, lo que se está promoviendo probablemente sea la mayor informalidad, pues el mayor problema está en los anillos periféricos de las grandes ciudades en donde se les paga menos que eso o no se les paga porque la fuente principal es el padrinazgo o la trata de personas, se trata de un problema social que traspasa el ámbito de lo laboral”.*

Cuadro 14. Distribución de trabajadoras del hogar registradas en Lima Metropolitana, 2010.

Distrito	Número	%
Ate	1,162	2.0
Ancon	50	0.1
Barranco	1,073	1.9
Breña	1,018	1.8
Cieneguilla	118	0.2
Comas	989	1.7
Carabaylo	238	0.4
Chaclacayo	303	0.5
Chorrillos	1,690	2.9
El Agustino	480	0.8
Independencia	339	0.6
Jesús María	1,738	3.0
La Victoria	2,578	4.5
La Molina	3,972	6.9
Lince	1,472	2.6
Lima	2,563	4.4
Los Olivos	850	1.5
Lurín	89	0.2
Lurigancho	292	0.5
Magdalena	1,167	2.0
Miraflores	5,796	10.1
Pachacamac	86	0.1
Pucusana	12	0.0
Pueblo Libre	1,448	2.5
Puente Piedra	151	0.3
Punta Negra	10	0.0
Punta Hermosa	42	0.1
Rimac	802	1.4
Santiago de Surco	8,021	13.9
San Borja	2,847	4.9
San Isidro	6,825	11.8
San Martín	1,861	3.2
San Juan de Lurigancho	1,503	2.6
San Miguel	1,635	2.8
San Bartolo	35	0.1
San Juan de Miraflores	960	1.7
San Luis	434	0.8
Santa María del Mar	15	0.0
Santa Anita	430	0.7
Santa Rosa	13	0.0
Surquillo	1,411	2.4
Villa María del Triunfo	614	1.1
Villa El Salvador	498	0.9
Total	57,630	100.0

Fuente: Elaboración propia sobre la base del Registro de Trabajadoras del Hogar de SUNAT.

■ Nuevas demandas

En el contexto actual de expansión económica y envejecimiento de la población, existen nuevos negocios tales como las casas de reposo para ancianos y el crecimiento de los albergues juveniles ante el incremento del sector de turismo que demandan de manera importante las diversas categorías de trabajo doméstico (cuidados, limpieza y / o cocina).

Si bien la Ley N° 27986 y el Convenio 189 dejan fuera del ámbito del trabajo doméstico a quienes realizan labores domésticas para terceros que generan ingresos a partir de tales labores, estos constituyen también demandantes y empleadores de trabajo doméstico. El MIMDES inició la supervisión a las casas de reposo en el año 2010 debido a que tenía competencia con relación al grupo de la tercera edad pero no en relación a la realidad del trabajo doméstico en tales empresas. Esto corresponde a la inspección del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Estos nuevos servicios quedan amparados por la legislación general del trabajo y no por la regulación del trabajo doméstico.

4.2.3. Los intermediarios: agencias de empleo

Las agencias privadas de empleo están reguladas mediante el Decreto Supremo N° 005-2003-TR y se las considera parte de las actividades económicas que requieren fiscalización por parte del Estado. El MTPE tiene a su cargo la supervisión de la intermediación laboral que comprende “toda actividad o modalidad empresarial que tenga por objetivo la provisión de mano de obra en el mercado laboral”.

El decreto establece que para funcionar, estas agencias deben estar inscritas en el Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo (RENAPE) que el MTPE gestiona a través de la Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional.

La mayoría de estas agencias de empleo enfoca su negocio en el sector de trabajo doméstico (colocación de trabajadoras domésticas). Si bien el Perú todavía no lo ha ratificado, el Convenio 181 de la OIT sobre el funcionamiento de agencias privadas de empleo promueve, entre otros, los derechos laborales de los trabajadores domésticos.

■ Naturaleza y modos de operación de las agencias de empleo

Las agencias de empleo son un negocio basado en la *colocación de trabajadores* en los segmentos de mercado. En este caso se considera como tales aquellas que se ocupan de vincular la oferta y la demanda del trabajo doméstico en el país, especialmente al sector de trabajadoras del hogar. Son en esa medida *intermediarias* en el mercado doméstico ya que cumplen el rol de *vincular* la oferta con la demanda de trabajo doméstico, bajo determinados *criterios* y en determinados *segmentos* de mercado²⁸.

²⁸ El artículo 2 del DS N° 005-2003-TR señala: “Entiéndase por agencia privada de empleo a aquellas personas jurídicas independientes de la administración pública, que intervienen en el mercado de trabajo a efectos de vincular ofertas y demandas de empleo, sin convertirse en parte de las relaciones laborales que se deriven entre los solicitantes de empleo y las personas naturales o jurídicas que requieren trabajadores”.

Mercedes Alarcón, especialista del CESIP señala con relación a la informalidad existente aún en este sector lo siguiente: *“... no hay una cifra, pero las agencias funcionan para determinados sectores (A y B). En ese sentido funcionan también otros canales que no son las agencias: la recomendación entre familias por ejemplo o la de instituciones como ANTRAH (que trabaja con el MTPE y certifica el trabajo de las trabajadoras domésticas). También existe la trata de personas que es ilegal y por la que se canaliza el trabajo de NATS²⁹, sobre todo en zonas de extrema pobreza, a través de los cuales sólo se pide alojamiento y comida. No hay un sueldo”.*

Las agencias son actores importantes en el mercado de trabajo doméstico en un contexto de crecimiento de las clases medias en el país (segmentos B y C) y surgen para cubrir vacíos existentes en la provisión de trabajo doméstico para estos sectores tales como la falta de información, de garantías y de seguridad en la contratación de trabajo doméstico. Según señalan las especialistas consultadas, las agencias de empleo canalizan la oferta de trabajo doméstico especialmente hacia los niveles socioeconómicos B y C.

Las agencias de empleo operan de la siguiente forma: cobran un *porcentaje* del sueldo que la empleadora potencial está dispuesta a pagar a la trabajadora doméstica a ser contratada. Este porcentaje puede fluctuar entre el 6% al 10%. Durante un año, ese porcentaje es cobrado por la agencia como una *garantía* para la empleadora. Esta garantía consiste en que contará con un reemplazo de la trabajadora (con iguales características del servicio) en el caso que no se ajuste a los requerimientos solicitados o si surgieran insatisfacciones en la relación laboral.

En cuanto a la demanda de seguridad, las agencias privadas de empleo garantizan el conocimiento de los *antecedentes* de las postulantes así como su *experiencia laboral* de acuerdo a las necesidades de los potenciales empleadores.

■ Tipos de agencias de empleo

Existen dos tipos de agencias de empleo que promueven los derechos de las trabajadoras domésticas: a) las conducidas por *empresarios* y bajo la racionalidad empresarial; y b) las conducidas por *organismos no gubernamentales* y *agentes de la Iglesia* (católica, protestante, etc.). Estas últimas ingresaron en el mercado de colocaciones de trabajo doméstico en años recientes como parte de sus estrategias de protección y defensa de los derechos de las trabajadoras domésticas a fin de garantizarles mejores condiciones laborales.

Ambos tipos de agencias compiten en los mismos segmentos de mercados (NSE B y C). Lo que diferencia a los dos tipos de agencias es el énfasis en la protección de los derechos de las trabajadoras del hogar así como la aproximación al desarrollo de capacidades y de especialización de las trabajadoras domésticas. Por ejemplo, la agencia de empleos de Casa La Panchita señala: *“... Colocamos trabajadoras, asumimos prácticamente esa responsabilidad de colocarlas en un trabajo, conversamos con las familias, algunas veces hemos tenido un diálogo personal, o telefónicamente, entonces hay comunicación. Nosotros somos un respaldo para la trabajadora del hogar, ella nos expresa sus necesidades, nosotros las orientamos para que reclame sus derechos ya que no está pidiendo una limosna está pidiendo sus derechos que le corresponden, entonces darle ese respaldo esa fortaleza para que ella misma sea capaz de reclamar ese derecho que le corresponde”.*

²⁹ Acrónimo de niños, niñas y adolescentes trabajadores.

■ Agencias de empleo y Trabajo Decente

En el año 2003, al elaborarse el proyecto que derivaría en la Ley N° 27986, se inició un proceso de consulta entre los diferentes actores involucrados en la dinámica del trabajo doméstico remunerado en el país. En este proceso participaron representantes de las agencias de empleo y sus aportes fueron finalmente recogidos por la legislación vigente.

Las agencias de empleo están hoy en la obligación de poner en conocimiento tanto de las trabajadoras como de los potenciales empleadores o empleadoras los alcances de la legislación que rige el trabajo doméstico en el país. Sin embargo, existen aspectos en los que la ley necesita mejorar a fin de que las agencias tengan un rol más directo en la promoción del Trabajo Decente para las trabajadoras del hogar. Por ejemplo, las agencias no se inhiben de prestar sus servicios a aquellas empleadoras que no están dispuestas a pagar los beneficios sociales de ley o menos del sueldo mínimo. En cualquier caso, las agencias se limitan a informar.

En el año 2007, la Defensoría del Pueblo en su labor de supervisión de acuerdo a la Ley N° 28983 (LIO) visitó un conjunto de agencias de empleo de diferentes distritos de Lima Metropolitana y ubicadas en La Molina, Lince, Magdalena, Miraflores, San Borja, San Isidro y Surco. Las mismas permitieron constatar *irregularidades* en la operatoria de estas agencias que afectan directamente el ejercicio de los Derechos Fundamentales de las Trabajadoras Domésticas y cuyos servicios son colocados, precisamente, a través de las agencias.

La Defensoría del Pueblo comprobó que numerosas agencias de empleo *retienen* los documentos de identidad (DNI) de las trabajadoras para colocarlos en los expedientes de las postulantes a fin de entregarlos a los potenciales empleadores. Así, diversos derechos de las trabajadoras son violados y entre ellos: el derecho de identidad y la libertad de contratación o de realizar gestiones ante entidades públicas y privadas que requieren como medio de identificación el DNI.

Cabe señalar que el artículo 8° del DS N° 005-2003-TR protege a las trabajadoras domésticas de la retención del DNI por parte de las agencias de empleo: *“... la información requerida de los solicitantes de empleo deberá limitarse a sus datos personales, calificaciones profesionales y experiencia laboral. El tratamiento de la información no deberá conllevar a afectar la intimidad personal y familiar del solicitante”*.

Se comprobó igualmente que algunas agencias de empleo *no estaban inscritas* en el Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo del MTPE o en su defecto el registro se encontraba vencido, colocando en situación de inseguridad tanto a las trabajadoras domésticas como a los empleadores.

Cuadro 15. Inspección a agencias de empleo - Trabajadoras domésticas, 2007-2011.

INDICADORES	2007	2008	2009	2010	2011	Total
N° de agencias de empleo inspeccionadas	206	176	128	269	335	1,114
N° de agencias de empleo multadas	26	10	9	18	19	82
% de agencias multadas entre inspeccionadas	12.6	5.7	7.0	6.7	5.7	7.4

Fuente: Elaboración propia sobre la base del Sistema Informático de Inspección del Trabajo del MTPE (SIIT).

En el período 2007-2011, la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del MTPE inspeccionó un total de 1,114 agencias privadas de empleo y propuso multas para el 7,4% de estas (cf. Cuadro 15). No existe información sobre las agencias efectivamente multadas. Resulta necesario subrayar que el porcentaje disminuyó en el período considerado, de 12.6% al 5.7% del año 2007 al 2011 respectivamente. En este caso la labor de inspección del MTPE se enfoca en la situación y condición laboral de los empleados de las agencias y no necesariamente en la condición en la que se coloca el trabajo doméstico transado a través de estas.

A pesar del esfuerzo realizado, se resalta que existe un nivel alto de informalidad y de insuficiente fiscalización por parte del MTPE sobre las agencias. Mercedes Alarcón especialista del CESIP señala: *“... la informalidad es muy grande, el MTPE debe regular o mantener un registro de las agencias de empleo, pero estas no están obligadas a cumplir con requisitos para mantenerse en el registro. No hay sanciones para las agencias con relación a cómo manejan los contratos y cómo gestionan la información para la trabajadora y el empleador. Hay un Convenio Internacional, el 181 para las agencias de empleo que el Perú ni siquiera ha firmado. En el marco del proyecto, convocamos a las agencias para talleres y solo asisten unas 8, son las que están reguladas y tienen buenas prácticas”*.

4.3 Modalidades de trabajo doméstico y perspectivas del mercado

Las formas en que hoy se contrata trabajo doméstico en el Perú permiten reconocer que existen dos tipos de trabajadoras domésticas, que denominaremos: a) trabajadoras domésticas dependientes y, b) trabajadoras domésticas independientes. Lo que ambas tienen en común es que su principal fuente de ingresos es el trabajo doméstico o también que el *trabajo doméstico remunerado es su actividad principal*, es decir, que pueden dedicar a este de 48 a más horas de trabajo a la semana. En el Cuadro 16 se presenta un análisis de las características con las que ambos tipos de trabajadoras domésticas prestan sus servicios.

Cuadro 16. Modalidades de contratación del trabajo doméstico en el Perú, 2011.

Características	Trabajadoras del hogar Dependientes	Trabajadoras del hogar Independiente
Horas trabajadas (semanales).	48 horas o más.	Por horas o por jornada de 8 horas día trabajado.
Días a la semana.	6 días a la semana.	Uno, dos a tres días a la semana.
Tipo de servicio.	Labores básicas y de cuidados (todo).	Labores básicas (lavado, planchado, limpieza) o especializado de cuidados (cuidado de enfermos y ancianos).
Residencia del trabajador(a).	En el hogar del empleador ("cama adentro") o fuera del hogar.	Fuera del hogar del empleador.
Número de empleadores.	Un solo empleador.	Varios empleadores.
Monto de remuneración.	100 - 750 Nuevos soles mensuales.	40 a 50 Nuevos Soles por día de trabajo.
Forma y periodicidad de pagos.	Efectivo y al mes de trabajo.	Efectivo por día trabajado.
Amparado por Ley.	Sí	No

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la entrevista a responsable del CESIP.

Las diferencias son evidentes entre ambos tipos de trabajadoras domésticas en términos, principalmente, del tipo de servicio otorgado, el nivel de ingresos que logran mensualmente y los niveles de protección laboral. En el caso de las trabajadoras domésticas independientes, el nivel de *informalidad* es mayor al no estar contemplado por la legislación nacional e internacional. Sin embargo su presencia en el mercado de trabajo doméstico en el país va en aumento.

En las entrevistas realizadas se identifica que se necesitará incorporar cambios en la regulación del trabajo doméstico de manera que se ajuste a lo que ocurre en la realidad. Mercedes Alarcón especialista del CESIP señala: *"... Si como ya sucede, no se requiere que la trabajadora esté en la casa todo el día, pues la vida moderna cambió todas las costumbres, hoy hay trabajo doméstico a medio tiempo, trabajo por productos determinados: sólo cuidados o de adultos o de niños, solo limpieza, solo lavado, solo cocina. Hay contratos en los que la trabajadora solo debe ir dos veces a la semana y cocina para 3 días. Por otra parte, ya no tienen un solo empleador sino varios y ya no trabajan las 8 horas como dice la ley y para un solo empleador. La pregunta es: ¿cómo adaptamos la legislación para cubrir esta realidad sin que ellas pierdan sus derechos? Hay legislaciones que son muy avanzadas como las de España y Uruguay que contemplan estas cosas".*

Se coincide en que se trata de un mercado de trabajo creciente y activo, en la medida que los procesos discutidos en el Capítulo I se intensifican en el país (urbanización creciente, expansión económica y de clases medias, mayor autonomía de las mujeres, globalización de los mercados de trabajo).

La existencia de estas formas de contratación del trabajo doméstico se ilustra con dos casos tomados de la realidad.

Modalidades de contratación del trabajo doméstico remunerado

Trabajo doméstico remunerado dependiente	Trabajo doméstico remunerado independiente
<i>María Silva (52 años).</i> María nació en Iquitos (Loreto), es trabajadora doméstica desde los 20 años. Es madre soltera. No tiene casa propia, ella y su hijo (quien toca guitarra y dirige un coro) alquilan un cuarto, donde no tienen camas sino colchonetas. Su último trabajo fue en la casa de una señora jubilada del Sector Educación. Trabajó para ella desde el año 2001 hasta Mayo del 2010. En el año 2005 María logra formalizar su relación de trabajo mediante un contrato inscrito en el MTPE, una de las hijas le reconoce todos sus derechos e incluso paga por ella los montos de previsión social, ya que María gana un poco menos del sueldo mínimo, lo hace para no mellar su bajo salario. María trabajaba de 8:30 am a 4:30 pm de lunes a sábado. Cocinaba para las cuatro personas y lavaba la ropa de los dos ancianos, no tendía las camas como tampoco hacía limpieza de la casa, para eso la familia contrataba a otra persona una vez al mes. María alcanza la RMV en el último año de su relación laboral con esa familia. Durante los años 2005-2010 gozó de los servicios de EsSalud, fue importante porque entró en la menopausia. Al 2010 decide irse de la casa porque quiere ganar más (quiere ganar 800 nuevos soles), se termina por mutuo acuerdo la relación laboral. Le pagan todo lo pendiente en términos de vacaciones truncas, CTS, y gratificaciones correspondientes al tiempo en que no tuvo un contrato de trabajo. Se retira cobrando 4,700 nuevos soles por tales conceptos, en tres pagos que se ejecutaron hasta febrero del 2011. No ha podido encontrar nuevamente una empleadora que le pague los 800 nuevos soles y los beneficios sociales que por ley le corresponden.	<i>María Cervantes(52 años).</i> Nació en Ica, hace trabajo doméstico para terceros de forma independiente desde el año 2004 cuando la empresa que ella y su esposo llevaban (tejido de punto) tuvo que cerrar. Tienen tres hijos varones, con su trabajo María los ha educado. Las clientas de María viven en el distrito de Pueblo Libre. María cocina, lava, plancha y limpia por horas en estas casas. Por un día de trabajo ella cobra 40 nuevos soles, algunas le reconocen a parte sus pasajes. Las jornadas de trabajo de María se inician a las 9:00 am y terminan a las 4:00 pm. Tiene 3 clientas y va a sus casas un promedio de 1 ó 2 veces a la semana. También trabaja los sábados. María no cuenta con un seguro de salud, pero si con previsión social. Sintió la necesidad de un seguro de salud cuando cayó muy enferma debido a los efectos de la menopausia. <i>“Por suerte si pude seguir pagando mis aportes al sistema de pensiones, pues yo trabajé en los años 90 en una peluquería, la dueña me inscribió como trabajadora del hogar. Cuando el negocio quebró dejé de aportar. Empecé a trabajar como trabajadora del hogar independiente. Luego de unos años me di cuenta que tenía que asegurar mi vejez, tengo hijos pero nada garantiza que los hijos te cuiden de viejo. Así que me fui a averiguar a la ONP si podía seguir aportando en forma facultativa y me dijeron que si. Pago mensualmente 88 soles”.</i>

Fuente: Entrevistas realizadas a las dos trabajadoras.

Asimismo, el análisis de la ENAHO muestra que bajo la modalidad de trabajo “cama adentro” sólo se emplea el 20% de las trabajadoras del hogar, y en el 2010 este porcentaje se redujo a 18%. La mayoría de trabajadoras domésticas se emplea hoy bajo la modalidad de trabajo

"cama afuera" porque éste asegura mejor que podrá respetarse la jornada de 8 horas y principalmente, salvaguardar mejor a la trabajadora del hogar del hostigamiento sexual. (cf. Cuadro 17).

Cuadro 17. Trabajadoras del hogar según modalidad de trabajo, 2004 y 2010.

INDICADOR	2004		2010	
	Número	%	Número	%
Trabajadoras con modalidad de trabajo "cama afuera"	333,900	69.3	386,300	81.2
Trabajadoras con modalidad de trabajo "cama dentro"	147,800	30.7	89,500	18.8
Totales	481,700	100	475,800	100

Fuente: INEI, ENAHO 2004 y 2010.

Es tal la importancia de este servicio para las mujeres de los NSE B y C que las mismas están dispuestas a negociar en términos de los tiempos y horarios de trabajo. Las entrevistas reflejaron lo siguiente: *"... hay realidades que no se conocen, y este, va por sector socio económico creo yo, por ejemplo, en mi casa, mi trabajadora del hogar es cantante folklórica y se le apoya mucho con eso, con la grabación de sus videos, necesita permisos más allá de sus vacaciones, se le apoya, necesita grabar un video, anda, se le apoya con sus clases a partir de las 5:00 pm o incluso antes ella se dedicaba a estudiar y nosotras le ayudamos con la computadora, etc. y hay ciertas realidades distintas por ejemplo nosotras le decimos, nadie tiene tiempo de ir a hacer las compras en la casa, te juro, nadie, y entonces, ella ya sabe, le decimos ya, agarra el carro y anda tu sola, entonces ella va, coge el carro (el de la casa) y agarra ..."*.

CAPÍTULO V

Situación social de las trabajadoras del hogar

¿Qué niveles de vida alcanza el grupo de trabajadoras domésticas en el Perú? ¿Cuál ha sido su evolución en el período analizado? ¿Pertenece a los estratos de pobreza y pobreza extrema? A nivel cualitativo, los actores consultados señalan que los principales rasgos de la condición social de las trabajadoras domésticas a la fecha son los siguientes:

- El creciente acceso del grupo a la educación aunque de baja calidad.
- La existencia de movilidad social, que permite salir del sector de trabajo doméstico. Sin embargo, estos casos no están documentados.
- Carencia de vivienda digna.
- Limitado acceso a servicios de salud.

Estas percepciones se contrastan a continuación con el análisis de la información de la ENAHO para el período 2004-2010. Antes de entrar en el análisis, son necesarias algunas precisiones sobre la información de la ENAHO. Los resultados sobre el grupo de trabajadoras domésticas se logran a partir de un número de casos *estadísticamente válido* identificado en la muestra general de la ENAHO. Los criterios que permiten realizar *inferencia estadística* -proyectar a nivel nacional- a partir de estos casos son los siguientes: a) la existencia de más de 30 casos; y b) el coeficiente de variación menor al 15%.

Asimismo, la ENAHO hace referencia a la categoría ocupacional *trabajadoras del hogar* como aquellas que se emplean en los servicios del hogar tales como cocina, lavado o limpieza. Así, las estadísticas trabajadas para los análisis siguientes se refieren a las condiciones de las *trabajadoras del hogar* y no al conjunto total de *trabajadores domésticos*.

5.1 Acceso a la educación

“Creciente acceso del grupo a la educación”. De acuerdo al Cuadro 18, entre los años 2004 al 2010 aumentó de manera importante la proporción de trabajadoras del hogar con acceso a la secundaria completa y también, aunque en menor medida, aquellas con acceso a la educación superior. Esto revela que ha mejorado el nivel educativo de las trabajadoras del hogar.

Asimismo, se observa que es todavía alto el porcentaje de trabajadoras del hogar que no accedió a la educación (13.9%) al 2010. En general, el grupo de trabajadoras del hogar sin nivel educativo se reduce muy poco en el período.

Cuadro 18. Trabajadoras del hogar y acceso a la educación, 2004-2010.

NIVEL EDUCATIVO	2004		2010	
	Número	%	Número	%
Sin Nivel	81,559	17.5	63,042	13.8
Primaria Completa	201,836	43.2	185,222	40.7
Secundaria Completa	167,992	35.9	188,901	41.5
Superior completa	15,963	3.4	18,290	4.0
Totales	467,350	100	455,455	100.0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de DISEL - MTPE.

Las representantes de los sindicatos de trabajadoras del hogar reconocen los avances logrados por el grupo en materia educativa. Sin embargo, señalan que se requiere mejorar la *calidad* educativa y el nivel de reconocimiento de la sociedad hacia la educación a la que estas trabajadoras acceden.

Las trabajadoras del hogar estudian en horarios *vespertinos* bajo el sistema educativo denominado *no escolarizado*. Este sistema no goza del mismo prestigio que el sistema regular o escolarizado y se convierte en un factor de diferenciación de las trabajadoras del hogar en comparación al resto de los ciudadanos.

El aspecto educativo fue un punto muy debatido en el marco del proceso de identificación y priorización de los aspectos que constituirían la propuesta o proyecto de modificación y mejora de la Ley N° 27986 promovido desde el MIMDES (actual MIMP) durante el año 2011, entre los principales actores involucrados en la mejora del trabajo doméstico en el país. Sin embargo, no fue incluido como parte del proyecto o propuesta que finalmente este Ministerio presentó al MTPE para su consideración.

5.2 Acceso a la vivienda digna

Carencia de vivienda digna. ¿Cuál es la situación de vivienda y de acceso a otros servicios básicos de las trabajadoras del hogar y sus familias? En los siguientes cuadros se presenta información al respecto. Cabe señalar que estos cuadros informan sobre aquellas trabajadoras del hogar que eran *jefes de hogar* o *cónyuges de jefes de hogar* al momento de realizarse la encuesta ENAHO. No incluye las trabajadoras del hogar que fueron identificadas como hijas, hermanas u otros parientes o allegados al jefe del hogar entrevistado.

Cuadro 19. Trabajadoras del hogar y acceso a vivienda (tipo de vivienda), 2004-2010.

TIPO DE VIVIENDA	2004		2010	
	Número	%	Número	%
Casa independiente	123,300	79.9	160,900	78.0
Departamento en edificio	4,200	2.7	12,800	6.2
Vivienda en quinta	1,700	1.1	3,600	1.7
Vivienda en casa vendida	5,300	3.4	13,100	6.4
Choza o cabaña	1,300	0.8	500	0.2
Vivienda improvisada	14,500	9.4	1,900	0.9
No especifica	4,100	2.7	13,400	6.5
Totales	154,400	100.0	206,200	100.0

Fuente: Elaboración propia sobre la base ENAHO - OIT.

El Cuadro 19 muestra que más de las dos terceras partes de las trabajadoras del hogar entrevistadas como jefes de hogar o cónyuges de jefe de hogar, habita en *viviendas independientes*. Asimismo, al inicio del período, el segundo tipo de vivienda más habitado por las trabajadoras del hogar era la *vivienda improvisada* (lugares no destinados para vivienda). Se trataba aproximadamente del 10% de trabajadoras del hogar. Hacia el final del período, esta última situación de vivienda se reduce sustancialmente hasta casi desaparecer.

En términos de la situación de propiedad de la vivienda, el Cuadro 20 señala que la mayor parte de trabajadoras del hogar (60%) cuenta con casa propia adquirida tanto por la vía de la compra directa, ya totalmente cancelada, como por la vía de la *invasión*. Se observa que aumentan hacia el final de período aquellas trabajadoras que acceden a la propiedad a través de la *invasión*.

En segundo lugar, y esto es una característica importante del grupo de trabajadoras del hogar, más de una quinta parte de estas (22.4%) tiene una vivienda *cedida por terceros*. Se observa que esta vía se incrementa hacia el final del período. No es extraño encontrar en Lima, casos de trabajadoras del hogar o de ex trabajadoras del hogar que fueron beneficiadas por sus empleadores, al morir estos y no tener herederos. Los empleadores les han dejado sus casas en herencia o les han cedido una parte de estas.

Cuadro 20. Trabajadoras del hogar y acceso a la vivienda (propiedad), 2004-2010.

PROPIEDAD	2004		2010	
	Número	%	Número	%
Alquilada	7,500	4.9	32,700	15.9
Propia totalmente pagada	97,800	63.4	90,800	44.2
Propia por invasión	14,800	9.6	32,600	15.9
Propia comprada a plazos	800	0.5	2,300	1.1
Cedida por centro de trabajo	6,300	4.1	4,600	2.2
Cedida por otro hogar o institución	27,100	17.6	41,400	20.2
Otra forma			800	0.4
Totales	154,300	100.0	205,200	100.0

Fuente: Elaboración propia sobre la base ENAHO - OIT.

Se observa también que al final del período aumentó el número de trabajadoras del hogar que habita en viviendas *alquiladas*, circunstancia que daría cuenta de la movilidad geográfica de las trabajadoras del hogar hacia regiones o zonas de mejores remuneraciones.

En general, la información revisada señala que la situación de vivienda mejoró en ciertos aspectos para las trabajadoras del hogar en el país durante el período. Son sin embargo preocupantes y tienen necesidad de ser atendidos los casos de acceso a la vivienda propia por medio de las invasiones, hecho que bien puede ser abordado a través de las políticas de vivienda a cargo del ente rector y atendido a través de sus programas de vivienda.

5.3 Acceso al saneamiento de calidad

El Programa Mundial del Agua³⁰ define como saneamiento de calidad aquel al que se accede en condiciones de *ciudadanía* (Waterlines: 2009) y que está ligado al hecho de contar con servicios higiénicos (baños) adecuados en el hogar.

No toda la población peruana tiene acceso al saneamiento de calidad. Aunque las redes de agua y desagüe públicos hayan aumentado en el país en el período, nada garantiza que se hayan dado las inversiones necesarias en las *conexiones domiciliarias* para contar con servicios higiénicos (wáter, ducha, etc.). Son estas inversiones las que tienen repercusión directa sobre la calidad de vida, pues van de la mano con mayores niveles de higiene y la menor incidencia de las Infecciones Respiratorias Agudas (IRAS) y la Enfermedad Diarreica Aguda (EDA).

Cuadro 21. Trabajadoras del hogar y acceso a SSHH en vivienda, 2004-2010.

SSHH DE VIVIENDA CONECTADO A:	2004		2010	
	Número	%	Número	%
Red pública dentro de vivienda	84,800	54.9	135,400	66.0
Red pública fuera de vivienda en edificio	6,700	4.3	21,000	10.2
Pozo séptico	20,900	13.5	10,000	4.9
Pozo ciego o letrina	21,500	13.9	23,300	11.3
Rio o acequia	600	0.4	4,000	1.9
No tiene	19,900	12.9	11,600	5.7
Totales	154,400	100.0	205,300	100.0

Fuente: Elaboración propia sobre la base ENAHO - OIT.

En el caso del grupo de trabajadoras del hogar, en roles de jefas de hogar o cónyuges de jefes de hogar y según muestra el Cuadro 21, el acceso al saneamiento de calidad mejoró también en el período. Aumenta de manera importante el grupo de trabajadoras del hogar que cuenta con servicios higiénicos o baños conectados a redes públicas de agua y desagüe, mientras que se reduce el porcentaje de las trabajadoras del hogar que contaban solo con un pozo séptico o letrina.

³⁰ http://www.unwater.org/discover_es.html

En menor medida también se reduce el porcentaje de aquellas que botaban sus residuos sanitarios a los ríos o acequias, mientras que disminuye sustancialmente en el período el porcentaje de quienes no contaban con servicios higiénicos en la vivienda.

5.4 Acceso a otros servicios

¿A qué otros servicios han accedido las trabajadoras del hogar en el período? De acuerdo al siguiente cuadro, la casi totalidad de trabajadoras del hogar -jefes de hogar o cónyuges de jefe de hogar- cuenta con electricidad en sus viviendas.

Cuadro 22. Acceso al alumbrado en viviendas de trabajadoras del hogar, 2004-2010.

TIPO DE ALUMBRADO	2004		2010	
	Número	%	Número	%
Electricidad	137,800	86.7	195,600	94.0
Kerosene	6,700	4.2	1,000	0.5
Petróleo/ gas	200	0.1	200	0.1
Vela	13,600	8.6	7,800	3.7
Generador		0.0	2,100	1.0
Otro	600	0.4	1,200	0.6
No utiliza alumbrado	100	0.1	200	0.1
Totales	159,000	100.0	208,100	100.0

Fuente: Elaboración propia sobre la base ENAHO - OIT.

Por su parte, en el período analizado también se observa un aumento importante de las trabajadoras que accedieron a celulares, internet y, sobre todo, a la televisión de cable (cf. Cuadro 23); reduciéndose sustancialmente el grupo que no tenía acceso a alguno de estos servicios al inicio del período (2004).

Cuadro 23. Acceso de trabajadoras del hogar a otros servicios en el hogar, 2004-2010.

SERVICIO DEL HOGAR	2004		2010	
	Número	%	Número	%
Teléfono	36,000	21.2	60,000	18.4
Celular	27,300	16.1	166,500	51.1
TV Cable	3,100	1.8	50,700	15.6
Internet	500	0.3	24,500	7.5
Ninguno	102,600	60.5	24,300	7.5
Totales	169,500	100.0	326,000	100.0

Fuente: Elaboración propia sobre la base ENAHO - OIT.

En general, en términos educativos, de vivienda, saneamiento y de acceso a otros servicios básicos; el grupo de trabajadoras del hogar *mejoró sus condiciones de vida* en el período 2004-2010. Esta mejora puede ser explicada por los efectos de la expansión económica toda vez que, en general y como se observará más adelante, mejoraron los ingresos para el grupo

estudiado (al mejorar los de sus empleadores). Ello, a pesar de que las remuneraciones siguen siendo bajas y discriminatorias en comparación con otros sectores laborales del país.

La normatividad generada en el período bajo análisis para proteger y formalizar el trabajo doméstico en el Perú constituye también otra importante explicación para las mejoras observadas. Sin embargo, el desafío consistirá en incrementar el nivel de cumplimiento que todavía sigue siendo insuficiente.

CAPÍTULO VI

Trabajo Decente y trabajo doméstico: brechas laborales

¿Cuál es la situación de las trabajadoras domésticas en el Perú en relación a la noción de *Trabajo Decente*? El Convenio 189 y la Recomendación 201 propician la consecución de condiciones laborales que acerquen a las trabajadoras domésticas al *Trabajo Decente*.

Un eje central del Convenio 189 y su Recomendación 201 es, precisamente, la *igualdad*. En esa perspectiva de igualdad de derechos para los trabajadores domésticos, importa subrayar lo establecido en el preámbulo: “... los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos”, con ello se resalta la necesidad de superar aquellos aspectos que resulten hoy en situaciones de *discriminación específica* hacia las trabajadoras domésticas.

En este capítulo se presenta la situación laboral de las trabajadoras domésticas en el Perú, identificando las brechas con relación al Convenio 189. Es importante recordar que el Convenio 189 y la Recomendación 201 están *relacionados* a otros convenios laborales ya ratificados por el Perú y que son núcleos centrales en algunas de las brechas que han sido identificadas. Por ejemplo, en materia salarial es relevante el Convenio 26 y, particularmente, el Convenio 99, mientras que en materia de igualdad de género resulta relevante el Convenio 111 sobre discriminación (empleo y ocupación). En materia de inspección laboral la referencia directa es el Convenio 81. En materia de protección social, la referencia obligada es el Convenio 102 sobre normas mínimas de seguridad social.

6.1 Situación laboral de trabajadoras domésticas en el Perú: Evolución 2004-2010

El Cuadro 24 resume la evolución de algunos indicadores que dan cuenta de la situación laboral de las trabajadoras del hogar en los años 2004 y 2010, a partir de los datos de la ENAHO y de un conjunto de variables trabajadas por la DISSEL-MTPE y otras propuestas por el estudio. Las series anuales del período 2004-2010 pueden consultarse en el ANEXO 4.

Cuadro 24. Evolución de las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, 2004-2010.

	2004	2010
Total de trabajadores domésticos	481,630	475,810
Total de trabajadoras del hogar	467,350	455,455
% respecto a trabajadores domésticos	97	96
% respecto a PEA ocupada	3.6	3
% de trabajadores del hogar por sexo	4.6	
Hombre (%)	4.7	4
Mujer	95.4	96
Rango de edad (%)		
14 - 24 años	46.9	34.1
25 - 29 años	13.1	9.2
30 - 44 años	26.4	32.6
45 - 54 años		15.1
55 a más años	4.6	9
Ingreso laboral promedio (nominal) S/.		
Promedio	423.2	600.9
Mediana	371.3	535.2
Remuneración Mínima Vital	460	550
Ocupados según RMV (%)		
Menor a RMV	62.9	51.5
Mayor o igual a RMV	37.1	48.5
Afiliadas al sistema de salud (%)	14.1	43.2
Afiliadas al sistema de pensiones (%)	2.3	9.5
Más de 48 horas semanales de trabajo	63.7	51.2

Fuente: Elaboración propia sobre la base de DISEL-MTPE, ENAHO 2004 - 2010.

El análisis de la evolución de estos indicadores laborales permite observar los *cambios* operados en la condición laboral de las *trabajadoras del hogar en el largo plazo* en el Perú y luego del establecimiento de la Ley N° 27986 (2003) que las reconoce como trabajadoras sujetas a todos los derechos laborales. Esto último, a pesar de que ciertos derechos hayan sido reconocidos de manera diferenciada respecto de los conferidos a los demás trabajadores.

De acuerdo al Cuadro 24, las *trabajadoras del hogar* constituyeron casi la totalidad de los trabajadores domésticos (96%) y representaron el 3% de la PEA del país en el período analizado. Se trata de una fuerza de trabajo importante, de casi medio millón de personas,

principalmente mujeres (96%, 2010), que se desenvuelve laboralmente en hogares de terceros.

6.1.1 Impactos del incremento del empleo formal en el país sobre el TDR

Una primera constatación derivada del Cuadro 24, es que el crecimiento del empleo formal en el Perú ha tenido también impacto en las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar. De acuerdo al MTPE, entre los años 2000 al 2010 mejoró el acceso de las mujeres peruanas al empleo formal, especialmente en los mayores centros urbanos (INEI: 2009) quienes, como se trató en el Capítulo IV, son el foco de atracción de la oferta de trabajo doméstico.

Las estadísticas laborales sobre trabajadoras del hogar durante el período 2004-2010 mostrarían que cuando crece el acceso al *empleo formal* de las mujeres peruanas crece también la remuneración de las trabajadoras del hogar. Así, se observa que en el período la mediana de ingresos nominales de las trabajadoras domésticas se incrementó hasta casi llegar a ser el monto de la RMV vigente en el 2010.

Como se verá en el análisis de brechas con respecto al Convenio 189, el otro impacto importante del incremento del empleo formal en el país sobre las condiciones del trabajo doméstico, es que se ha incrementado su *nivel de formalización*. En principio, esto último debido a un mayor cumplimiento de la ley -a pesar que este sea todavía insuficiente- dada la magnitud del trabajo doméstico en el país y la heterogeneidad de empleadoras y empleadores demandantes de este tipo de servicio.

Así, en el 2010 es mayor el porcentaje de trabajadoras del hogar que recibe más de la RMV, y es mayor el porcentaje de estas que accede al sistema de salud³¹. Se ha reducido también el porcentaje de aquellas trabajadoras del hogar que trabaja más de las 48 horas, si bien este es aún muy alto. Del mismo modo, se observa en el período que sigue siendo muy bajo el porcentaje de trabajadoras del hogar que accede al sistema de pensiones.

6.1.2. Cambios y permanencias en el período (2004-2010)

Se observa asimismo una importante recomposición por edades de la población que se ocupa como trabajadora del hogar en los años 2004 y 2010 (cf. Cuadro 24). Se reduce el número de mujeres entre 14 y 24 años que se emplea como trabajadora del hogar en el 2010 y aumenta aquel referido a mujeres en el rango de edad de 30 a 44 años.

Esta evolución significa que las jóvenes encuentran hoy otras *opciones de empleo alternativas* al trabajo doméstico. Ello debido a las mayores oportunidades de empleo que se abrieron en general para las y los jóvenes con la expansión económica experimentada en el país. Estas nuevas oportunidades de empleo reúnen dos condiciones que las convierten en más atractivas con

³¹ En MTPE: 2012 se refiere a que el incremento en la cobertura de salud podría obedecer a la suma de afiliadas a EsSalud, Seguro Privado de Salud, Seguro de Fuerzas Armadas y Policiales, y a la cobertura brindada por el Seguro Integral de Salud (SIS).

relación al trabajo doméstico: a) están mejor *valorados* por la sociedad (tienen mayor prestigio social); y b) tienen mejores condiciones laborales asegurando, por ejemplo, una remuneración mínima vital (RMV) en contraposición a lo que sucede con el trabajo doméstico.

Los empleos en las cadenas de comercio, en las grandes tiendas por departamento instaladas en las ciudades capital (Lima, Piura, Chiclayo, Trujillo, Cusco, Huancayo, y en general en las grandes ciudades) o en las distintas etapas y procesos de la agro exportación o la agro-industria, absorben hoy la mano de obra de las mujeres jóvenes según informa el MTPE. Por su mayor precariedad y menor prestigio, el trabajo doméstico representaría la última opción de empleo para las jóvenes en una economía en expansión.

Según reporta el MTPE en sus recientes informes sobre empleo, una tendencia similar se observa en la ocupación de *vigilante o “huachimán”*, que hoy concentra principalmente a hombres mayores de 40 años. Los hombres jóvenes se emplean preferentemente en la actividad de construcción civil y otras que experimentan crecimiento sostenido (por ejemplo el turismo) y en sectores que aseguran la RMV.

La otra cara de la moneda es la mayor representación de las mujeres mayores a 30 años en el trabajo doméstico. Esto respondería también a que existen menores opciones para ellas en otros sectores laborales a partir del crecimiento económico, pues la preferencia por los jóvenes es evidente en los mercados de trabajo en el Perú de hoy. Una vez más, el trabajo doméstico se muestra como el sector laboral de los excluidos y las excluidas de mejores opciones laborales.

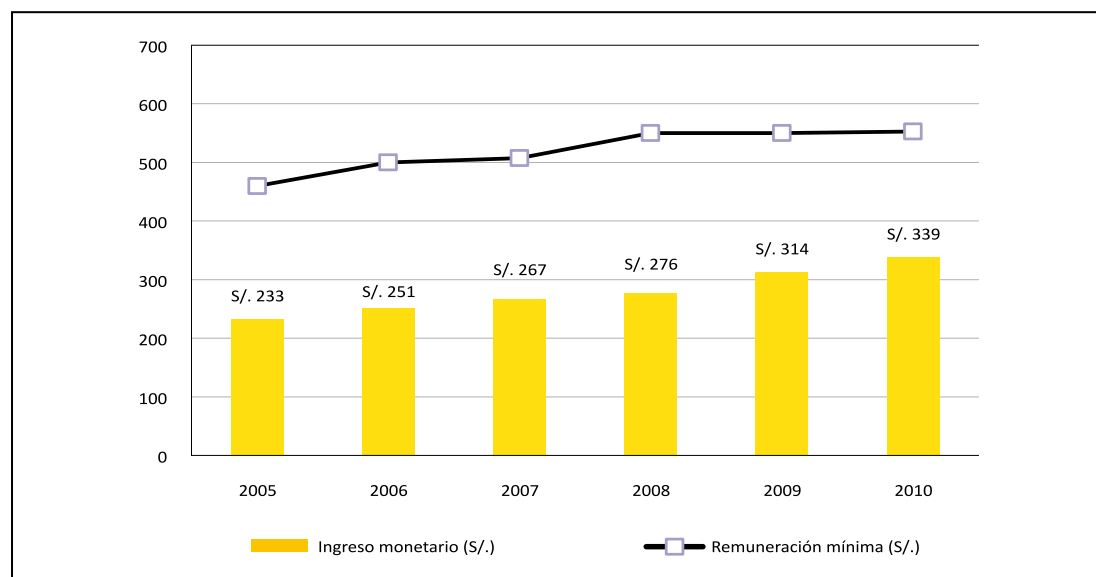
■ Sobre los ingresos de las trabajadoras del hogar

Un análisis desagregado de los ingresos de las trabajadoras del hogar al 2010 muestra con mayor detalle la precariedad de su situación de ingresos, a pesar que estos crecieron en el período 2004-2010 tanto en términos nominales como reales. El informe del MTPE³² distingue y analiza las siguientes categorías de ingreso promedio para las trabajadoras del hogar: a) ingresos promedio monetarios; b) ingresos promedio monetario y en especie; y c) ingresos nominales y reales.

Sobre el ingreso promedio monetario, el informe señala que en el 2010 el ingreso promedio monetario de las TDR ascendió sólo a S/. 339, lo que representa menos de las dos terceras partes del valor de la remuneración mínima. La remuneración mínima promedio (RM) registrada ese mismo año era de S/. 553 (cf. Gráfico 10). Advierte asimismo que en el 2011 “... *el porcentaje de trabajadoras del hogar que perciben un ingreso menor a la RM podría incrementarse aún más debido al mayor valor registrado por la RM (RM= S/. 626 en el 2011)*”. La situación se agrava si se toma en cuenta, según el mismo informe, que al 2010 el ingreso promedio de las trabajadoras del hogar que perciben un ingreso menor a la RM ascendía sólo a S/. 264.

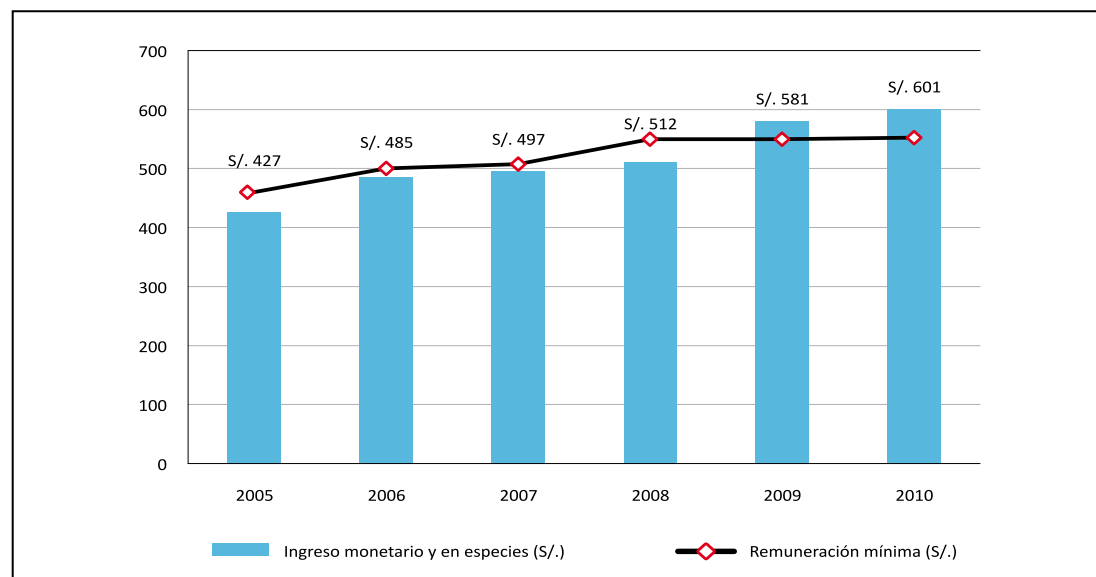
³² Poquioma, Edwin: “Caracterización y análisis de las trabajadoras del hogar en el Perú”. Informe N° 001-2012- MTPE, Mayo 2012.

Gráfico 10. Ingreso laboral nominal de las trabajadoras del hogar, en nuevos soles.
Ingresos monetarios (a)



(a) Se considera los ingresos de la ocupación principal y del tipo monetario (excluye los pagos en especie).

Ingresos monetarios y en especie (b)



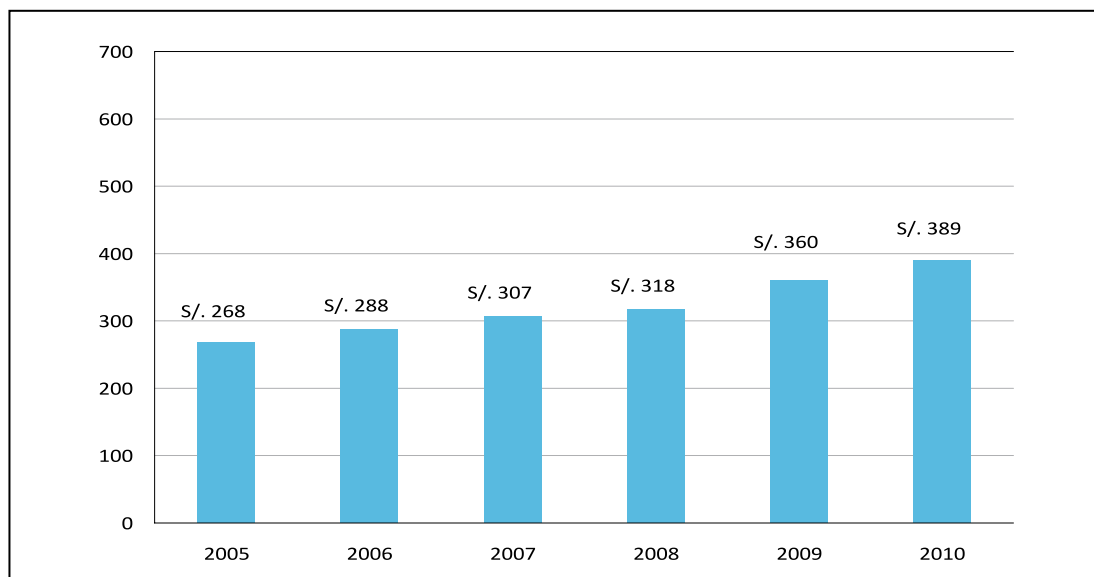
(b) Los ingresos usados en este cuadro, tanto para el promedio, la mediana y para los rangos, incluye los ingresos monetarios y los pagos en especie por trabajo dependiente.

Fuente: Secretaría Técnica del CNTPE en base a ENHAO Continua 2005 – 2010.

Sobre el ingreso promedio monetario y en especie y en base a la ENAHO (2010), el ingreso promedio ascendió a S/. 601, monto ligeramente mayor al valor de la RM. A pesar de ello, el 52% de las trabajadoras percibieron un ingreso monetario y en especie menor al valor de la RM. El ingreso promedio de las trabajadoras del hogar que perciben un ingreso monetario y en especie era menor a la RM y ascendía sólo a S/. 320.

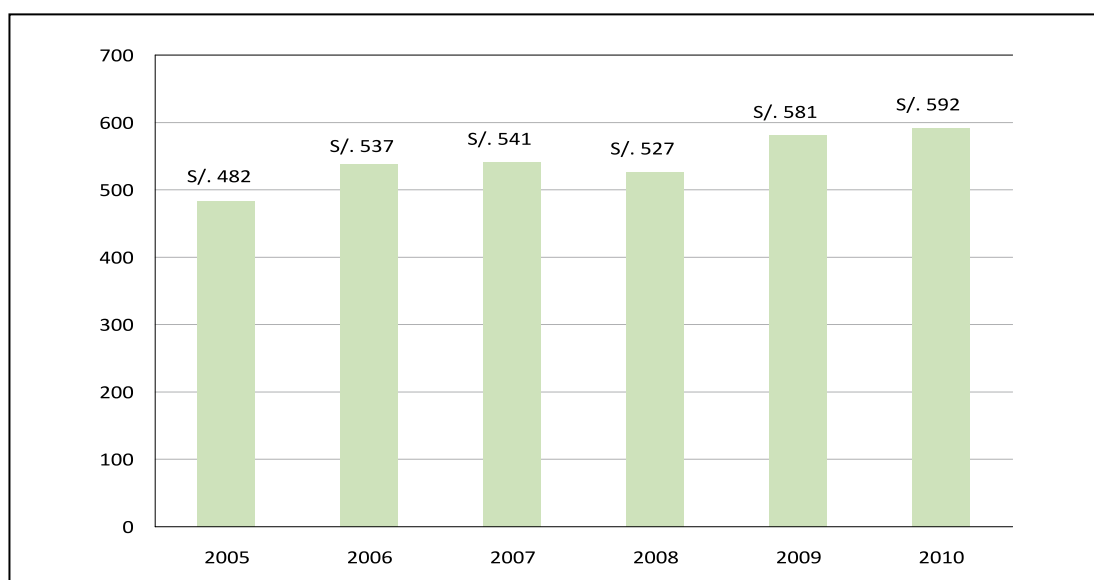
El ingreso monetario real, según informe del MTPE ya referenciado, indica que en términos reales (descontado el nivel de precios) en el periodo 2005-2010 los ingresos de las trabajadoras del hogar crecieron sostenidamente, a una tasa promedio anual de 4,3%, mientras que el ingreso real monetario y en especie creció a una tasa del 3,3% por año en el mismo periodo. (cf. Gráfico 11).

Gráfico 11. Ingreso laboral real de las trabajadoras del hogar, en nuevos soles.
Ingresos monetarios (a)



(a) Se considera los ingresos de la ocupación principal y del tipo monetario (excluye los pagos en especie).

Ingresos monetarios y en especie (b)



(b) Los ingresos usados en este cuadro, tanto para el promedio, la mediana y para los rangos, incluye los ingresos monetarios y los pagos en especie por trabajo dependiente.

Fuente: Secretaría Técnica del CNTPE en base a ENHAO Continua 2005 – 2010.

6.2 Identificación de las brechas con respecto al Convenio 189

A continuación se analizan las brechas existentes entre lo planteado por el Convenio 189 y la normatividad y práctica nacional a la fecha. Este análisis de brechas se realiza a partir de la organización de los artículos del Convenio y de acuerdo a los cuatro componentes de *Trabajo Decente* revisados en el segundo capítulo.

El artículo 3 del Convenio 189 establece los principios que lo inspiran y que deben guiar tanto la normatividad sobre el sector de trabajo doméstico como su aplicación en los países que lo ratifiquen.

De acuerdo a tal artículo, los Estados deberán *“Adoptar medidas para asegurar la promoción y protección efectiva de los derechos humanos de los trabajadores domésticos. Respetar y promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo:*

- a) *Libertad de asociación y sindicalización y derecho a la negociación colectiva.*
- b) *Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso.*
- c) *La abolición del trabajo infantil.*
- d) *La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”.*

En el siguiente análisis, las áreas o aspectos donde existen *brechas, entre la realidad* del país y lo propuesto en el Convenio se identifican con una “X”, mientras que las áreas de avance se señalan con un “visto bueno”. Las X constituyen los puntos de una agenda para mejorar el estatus de las trabajadoras del hogar en el Perú.

■ **Componente 1 del Trabajo Decente: Oportunidades de empleo**

Este componente alude a la capacidad de la sociedad y economía de generar empleo adecuado, es decir procurar empleo en condiciones de ciudadanía para las trabajadoras del hogar, medido por el nivel de empleo alcanzado y la calidad del empleo que está ligada al cumplimiento y observación de los derechos laborales.

■ **Componente 2 del Trabajo Decente: Goce pleno de derechos laborales**

Alude al grado en que la población empleada ejerce plenamente los derechos laborales reconocidos universalmente a los trabajadores, así como la capacidad de los Estados para garantizar el cumplimiento de estos derechos a través del monitoreo, supervisión, el registro de la observación y el ejercicio pleno de los derechos laborales. Los artículos 4, 5 y 6 del convenio abordan este componente.

Artículo 5 del Convenio 189	Normatividad y práctica en Perú
Todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.	✓ Medias normativas: Decreto Supremo 04-2009-TR sobre actos y conductas de discriminación hacia las trabajadoras del hogar. ✓ Ley N° 27942 de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su inciso 12 específico para trabajadoras del hogar. - x El MINJUS por ley debía implementar un sistema de denuncias contra los actos de discriminación hacia trabajadoras del hogar pero no existe a la fecha. ✓ INDECOPI no tiene competencia específica frente a las trabajadoras del hogar, pero acogió denuncias sobre actos de discriminación hacia estas. Multa de manera efectiva a las empresas o entidades discriminadoras. ✓ Los CEM del MIMP atendieron casos de acoso, violencia sexual y familiar hacia trabajadoras del hogar en el marco del PNVFS pero no de manera específica.

La violencia hacia las trabajadoras del hogar es un hecho continuo y poco atendido o registrado de manera específica. El MIMP cuenta con los Centros de Emergencia Mujer (CEM) que atienden los casos de violencia familiar y sexual. Según señala la responsable del Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual (PNVFS), no se ha promovido a los CEM como centros a los que las trabajadoras del hogar también pueden acudir por atención cuando son agredidas o vejadas. Sin embargo, lo considera posible ya que no solo por su condición de mujeres sino también por su condición de grupo vulnerable las trabajadoras del hogar pueden ser parte de los grupos objetivos de los CEM.

Existen CEM en 22 de las 26 regiones que tiene el Perú; estos tienen potencial para atender de manera efectiva las denuncias de las trabajadoras del hogar, ya que existen en las regiones con mayor concentración de esta población. De acuerdo a la información proporcionada por el Sistema de Información de atenciones en los CEM en el período 2003-2010 (Cuadro 25), el 10% de los casos atendidos a trabajadoras del hogar fueron casos de violencia sexual, mientras que el 90% correspondió a casos de violencia física y psicológica.

Cuadro 25. Trabajadoras domésticas atendidas por violencia familiar y sexual, CEM 2003-2010.

	Violencia física y/o psicológica	Violencia sexual	Total	%
Ancash	16	4	20	2.5
Apurímac	13	1	14	1.8
Arequipa	6	1	7	0.9
Ayacucho	24	5	29	3.7
Cajamarca	17	3	20	2.5
Callao	41	6	47	5.9
Cusco	21	3	24	3.0
Huánuco	31	4	35	4.4
Ica	33	1	34	4.3
Junín	10	3	13	1.6
La Libertad	26	3	29	3.7
Lambayeque	26	2	28	3.5
Lima	257	21	278	35.2
Loreto	23	1	24	3.0
Moquegua	12	2	14	1.8
Pasco	17	9	26	3.3
Piura	73	4	77	9.7
Puno	28	4	32	4.1
San Martín	12	5	17	2.2
Tacna	11	2	13	1.6
Ucayali	9	0	9	1.1
Totales	706	84	790	100.0
Porcentaje respecto al total de casos	89.4	10.6	100.0	

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Centro de Emergencia Mujer - Programa Nacional de Contra la Violencia hacia las Mujeres.

Lima es la región con mayores casos denunciados de violencia física, psicológica y sexual hacia las trabajadoras del hogar, seguida de las regiones de Piura, Ica y Huánuco, respectivamente. En general, los actores consultados señalan que es necesario promover que las trabajadoras del hogar denuncien el maltrato y el acoso sexual. Así lo indicaron los inspectores de trabajo y los responsables de la Dirección de Protección de Derechos Laborales Fundamentales y Defensa Legal Gratuita del MTPE: las trabajadoras del hogar *“no denuncian suficientemente el maltrato y el abuso y nosotros solo podemos intervenir una vez que la denuncia ha sido hecha”*.

El artículo 6 estipula el establecimiento de condiciones de *empleo equitativo* y condiciones de *Trabajo Decente* para los trabajadores domésticos.

Artículo 6 del Convenio 189	Normatividad y práctica en Perú
Todo miembro deberá tomar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos en general disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de Trabajo Decente, así como si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.	✓ La Ley N° 27986 establece el acceso de las trabajadoras del hogar a todos los derechos y beneficios laborales reconocidos a todos los trabajadores. x La Ley N° 27986 las discrimina en relación a los demás trabajadores en los siguientes términos: - Reciben la mitad de las gratificaciones, de las vacaciones y de la CTS que reciben los otros trabajadores. - No obliga a que la relación laboral conste y se establezca mediante contrato escrito. - La remuneración se fija en negociación de partes y no contempla la obligatoriedad de partir de la RMV como es el caso de otros sectores laborales.

Las condiciones de empleo equitativo para las trabajadoras del hogar pueden ser consideradas a través de los *niveles de formalización* que alcanza el trabajo doméstico remunerado en el Perú y que se traduce en: un empleo con contrato escrito, con observación de beneficios y derechos laborales, todo lo cual suele cumplirse cuando la trabajadora del hogar es registrada por el empleador en el Registro de Trabajadoras del Hogar a cargo de la SUNAT.

El Cuadro 26 presenta los niveles de formalización por regiones alcanzados al 2010. En general, si bien en el período hay un avance importante, son aún bajos los niveles de formalización del trabajo doméstico en el Perú. En ninguna región se llega a contar con la mitad de las trabajadoras del hogar registradas y en condiciones de trabajo equitativo.

Se puede observar que la región con mayor nivel de formalización del TDR es la de Arequipa en donde más de la tercera parte de las trabajadoras del hogar (33%) se encuentra registrada en la SUNAT. Luego le siguen Lima, Ica y el Callao.

Cuadro 26. Nivel de formalización de las trabajadoras del hogar por regiones.
(Por regiones, 2010).

Región	Total	Registradas	%
Amazonas	2,980	12	0.4
Ancash	10,416	277	2.7
Arequipa	15,062	4,982	33.1
Apurímac	1,569	20	1.3
Ayacucho	2,241	39	1.7
Callao	23,047	3,675	15.9
Cajamarca	16,331	119	0.7
Cusco	5,427	256	4.7
Huánuco	6,695	127	1.9
Huancavelica	2,948	4	0.1
Ica	8,728	1,815	20.8
Junín	6,354	193	3.0
La Libertad	27,216	1,185	4.4
Lambayeque	20,831	1,806	8.7
Lima	258,134	57,630	22.3
Loreto	13,464	91	0.7
Madre de Dios	499	8	1.6
Moquegua	1,639	114	7.0
Pasco	2,138	30	1.4
Piura	26,749	2,021	7.6
Puno	6,232	69	1.1
San Martín	7,743	78	1.0
Tacna	3,267	326	10.0
Tumbes	1,925	196	10.2
Ucayali	4,166	57	1.4
Totales	475,801	75,130	15.8

Fuente: Elaboración propia sobre la base del Registro de Trabajadoras del Hogar de SUNAT.

Si bien el nivel de formalización del trabajo doméstico ha ido en incremento, representado en el aumento de las trabajadoras domésticas registradas en la SUNAT año a año (cf. Cuadro 27) y pasando de ser en el nivel nacional el 6% en el 2004 a ser aproximadamente 16% al 2010, como se señalara en capítulos precedentes; este incremento tiene un componente importante de *filtraciones*, es decir de personas que no son trabajadoras domésticas pero que se inscriben como tales para acceder a la seguridad social.

Cuadro 27. Evolución de trabajadoras del hogar registradas en SUNAT, 2004-2010.

INDICADORES	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Número de trabajadoras domésticas registradas	32,565	31,424	38,161	45,744	53,976	64,605	75,130
Total de trabajadoras domésticas	481,630	479,942	534,222	515,921	477,512	475,578	475,810
% respecto del total de trabajadoras del hogar	6.8	6.5	7.1	8.9	11.3	13.6	15.8

Fuente: Elaboración propia sobre la base del Registro de Trabajadoras del Hogar de SUNAT.

Conforme señalan los especialistas consultados, una de las mayores limitaciones para mejorar el estatus de las trabajadoras del hogar y para mejorar la supervisión o la inspección del cumplimiento de la ley es la falta de instrumentos de *constancia* de la relación laboral.

La ausencia de obligatoriedad de sentar por escrito la relación laboral configura en la actualidad parte central de la vulnerabilidad laboral del grupo de trabajadoras el hogar. El Dr. Ricardo Herbozo de la Dirección Regional de Inspección del Trabajo señala al respecto que “... *la gran dificultad es la falta de constancia de la relación de trabajo que impide muchas veces la acción de inspección. Recuerdo un caso que incluso me costó una gran decepción. Una trabajadora del hogar presentó una queja y no pudimos ingresar al hogar donde trabajaba. Citamos aquí a la empleadora que era una renombrada y respetada profesora de la Universidad Católica (había sido mi profesora). Ella negó a la empleada aquí mismo, delante de todos nosotros, dijo que no la conocía y que nunca había trabajado con ella. Una renombrada profesora. Hay un problema de falta de constancia de este trabajo.*”

El artículo 7 del Convenio 189 aborda tal punto.

Artículo 7 del Convenio 189	Normatividad y práctica en Perú
Adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre la importancia de que cuenten con medios de pago adecuados en forma verificable “en lo posible” escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos que indiquen lo siguiente: Nombre y apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva. Dirección del lugar de trabajo. Fecha de inicio del contrato y cuando este se suscribe por un período específico, su duración. El tipo de trabajo a realizar. La remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos. Las horas de trabajo. Las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diario y semanal. El suministro de alimentos y alojamiento cuando proceda. El período de prueba cuando proceda. Las condiciones de terminación de la relación de trabajo incluido todo plazo que ha de ser respetado por el empleador y el trabajador doméstico.	- x Sólo el 15.8% de las trabajadoras del hogar tiene contrato escrito registrado en el MTPE para efectos de inscripción en el registro de la SUNAT (cf. Cuadro 30). ✓ El proyecto de modificación de la Ley N° 27986 presentado por el MIMP al MTPE en el 2011 contempla tres principales modificaciones, una de ellas es la obligatoriedad del contrato escrito. ✓ En el 2010 se incluyó en el Plan RETO a las trabajadoras del hogar en el trabajo de las direcciones de inspección del trabajo y en las campañas desarrolladas en el marco de tal plan. - x Las acciones del Plan RETO no han tenido continuidad.

A partir de la información del registro de la SUNAT, puede establecerse que sólo el 16 por ciento de las trabajadoras del hogar cuenta con un contrato escrito que respalda la relación laboral y que las protege. El 84% de las trabajadoras domésticas en el Perú por tanto no tiene como hacer constar su relación laboral lo cual las coloca en una situación de *alta vulnerabilidad* laboral y social.

Al respecto, Leddy Mozambite, Secretaria General del SINTTRAHOL³³, señala lo siguiente: “... en cuanto a los procesos que llevamos (ante el poder judicial) los plazos también son discriminatorios, porque un proceso laboral que debe durar 8 meses dura 1 año a 2 años, porque también los juzgados son de empleadores y por ser trabajadoras del hogar nos discriminan, porque nuestra ley dice “el contrato puede ser verbal o escrito” y mayormente

³³ Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la región Lima, afiliada a la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP).

hacen verbal y el escrito no. Porque, si tendríamos un contrato por escrito sería la única prueba en el momento que se rompe la relación laboral de que hemos trabajado en esa casa y por eso, ellos no hacen contrato por escrito, porque prefieren verbal y ¿de quién vale la palabra?, la palabra del empleador porque es un coronel, porque tiene más dinero y nosotras como somos simplemente trabajadoras no vale nuestra palabra, entonces eso es discriminatorio”.

El artículo 10 del Convenio 189 se pronuncia sobre “*el respeto y observación irrestrictos de la jornada laboral de ocho horas, las vacaciones anuales y pagadas, las horas descanso para los trabajadores doméstico*”.

Artículo 10 del Convenio 189	Normatividad y práctica en Perú
Todo miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de horas extraordinarias, los periodos de descanso diario y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.	✓ Entre los años 2004 y 2010 el porcentaje de trabajadoras del hogar que trabaja más de 48 horas semanales bajó del 63,7% al 51,2%. (cf. Cuadro 24). - x Casi la mitad de las trabajadoras del hogar trabaja todavía más de 48 horas semanales. (cf. Cuadro 24). - x Al año 2010, sólo el 2,4% de las trabajadoras del hogar gozó de vacaciones pagadas.

Las horas trabajadas son un punto clave en el estatus de cualquier trabajador. En el caso de las trabajadoras domésticas es aún más sensible debido a que cuando éstas habitan en los hogares de sus empleadores, no existe separación entre el lugar de descanso y el lugar de trabajo, lo que repercute sobre las horas y los horarios en que se le exige trabajar.

Nataly López especialista de la Dirección General de la Mujer del MIMP señala con respecto a los debates que se dieron en el proceso desarrollado para lograr el anteproyecto de modificación de la Ley N° 27986: *“Había muchas quejas con respecto a las horas extras, eso fue algo que quisieron visibilizar fuertemente, nos decían que incluso las hacen trabajar, a la 1:00 a.m. cuando llega, no sé, el hermano mayor de la calle y quiere comer después de haberse ido a una reunión, de una fiesta que se yo, y las despiertan y tienen que hacer la comida a esa hora no? esa era una queja muy frecuente, exacto, muy frecuente ...”.*

Un punto de acuerdo entre los actores convocados por el MIMDES –actual MIMP- durante el 2010-2011 para arribar al proyecto de modificación de la Ley N° 27986, es el del tiempo de trabajo. Los actores consideraron la necesidad de incluir en la ley tanto el tiempo de *trabajo efectivo* (las ocho horas) como el de *horas continuas de trabajo*.

Al respecto, ante la consulta del MTPE sobre el artículo 10 del Convenio 189 y la posibilidad de establecer jornadas atípicas u horas de trabajo acumulables, en vista a la naturaleza propia del trabajo doméstico, la OIT, a través de su Departamento de Normas Internacionales del

Trabajo (DINT)³⁴ señala que: “... las disposiciones relativas a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso semanales y las vacaciones anuales pagadas de los trabajadores domésticos apuntan a la igualdad de trato entre estos trabajadores y otros. Se admite que cuando se adopten medidas destinadas a garantizar estas condiciones se deberá tener en cuenta las particularidades propias del trabajo doméstico y los países deberían disponer de cierto grado de flexibilidad al elaborar medidas que garanticen la igualdad de trato”.

En ese sentido, la misma instancia de la OIT indica: “... se puede concluir que en el contexto de las medidas destinadas a garantizar la igualdad de trato para las TDR en general, en lo concerniente a la ordenación de las horas de trabajo, el convenio no excluye ninguna medida aplicable a los TDR que difiera de las que se aplica a otros trabajadores. Pero hay que cerciorarse de que las medidas adoptadas para las TDR deparen a estas un trato igual del que gozan los demás trabajadores”.

La compensación por tiempo de servicios (CTS) y las gratificaciones en los meses de Julio y Diciembre constituyen beneficios laborales a los que todos los trabajadores formales tienen derecho en el Perú y han sido extendidos a las trabajadoras del hogar.

El Convenio 189 no se pronuncia directamente sobre estos derechos laborales. No obstante, otros Convenios de OIT, como por ejemplo los Convenios 1 y el 151, ratificados por el Perú, si los refieren. Se identifican lentos avances en la proporción de trabajadoras del hogar que accede a estos beneficios laborales, aun cuando una proporción importante de aquellas sigue sin acceso efectivo. (cf. Cuadro 28).

Las especialistas de ANTRAH señalan: “Otra de las cosas que nos decían las hermanas de regiones era que no solamente no había contrato, sino que no les pagaban a través de recibos, por supuesto menos aún las inscribían en el registro del Ministerio de Trabajo, tampoco había pago de CTS, es mínimo, creo que tenemos una cifra que está en el anteproyecto pero es mínima la cantidad de empleadores y empleadoras que pagan CTS”.

Cuadro 28. Trabajadoras domésticas con CTS, gratificaciones y vacaciones, 2004-2010.

INDICADORES	2004		2010	
	Miles	%	Miles	%
Trabajadoras con gratificación en julio	100,600	20.9	105,500	22.2
Trabajadoras con gratificación en diciembre	86,200	17.9	129,900	27.3
Trabajadoras con CTS	5,800	1.2	8,900	1.9
Trabajadoras con vacaciones	21,000	4.4	11,300	2.4

Fuente: INEI, ENAHO 2004 y 2010.

El artículo 11 del Convenio 189 establece la extensión del régimen del salario mínimo para los trabajadores domésticos. La Remuneración Mínima Vital en el Perú es una de las más bajas de la región Andina, siendo de S/. 550 (U\$S 207) en el 2010. En 2011, por su parte, se

³⁴ OIT. Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Carta de respuesta de la OIT a las consultas del MTPE en materia de Trabajo Doméstico y el Convenio 189, 2012.

promovió un incremento de la RMV en dos etapas y hasta el 2012. La RMV alcanzó así los S/. 750 (US\$ 267) al mes de mayo de 2012.

Artículo 11 del Convenio 189	Normatividad y práctica en Perú
Todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.	- x Existe el régimen de RMV en el Perú. Las trabajadoras del hogar están excluidas de él, al igual que los trabajadores de las MYPES y los trabajadores rurales, entre los que también la presencia de mujeres es considerable o predominante. ✓ Entre el 2004 y 2010 las trabajadoras del hogar con remuneraciones mayores o iguales a la RMV pasaron de ser el 37.1% al 48.1%. (Cuadro 24). - x Todavía es muy alto el número de trabajadoras del hogar que recibe menos que la RMV. Más de la mitad no alcanza la RMV. (Cuadro 24).

Este es uno de los aspectos más sensibles y debatidos en el Perú en términos de las modificaciones a la regulación existente sobre el trabajo doméstico y sobre el cual no existe acuerdo entre los principales actores: Estado, trabajadoras del hogar y empleadores.

El Estado no tiene una posición uniforme al respecto. El MTPE señala que puede hablarse de un piso mínimo para las trabajadoras del hogar pero no necesariamente de la RMV, mientras que el proyecto de modificación de la Ley N° 27986, presentado por el MIMDES (actual MIMP), las trabajadoras del hogar y sus organizaciones y otros representantes de la sociedad civil, señala que debe tratarse de la RMV.

Las resistencias a que se trate sobre la RMV tienen, a decir de los especialistas, tanto una base de *discriminación de género* y social hacia las trabajadoras del hogar, como otra base técnica que señala las reservas por el posible impacto que tendría sobre los modestos -aunque importantes- avances en la reducción de la *informalidad* en el sector.

Sobre la primera posición, la Dra. Yolanda Erazo de la Dirección de Protección y Defensa de los Derechos Laborales Fundamentales del MTPE indica; “... *el tema de la RMV es delicado y requiere de mayor análisis de las partes. Aquí hay un problema de discriminación, incluso de género, pues cuando se discute la RMV general para los obreros de construcción, no hay duda, pero si se dice para las trabajadoras del hogar, si se cuestiona*”.

Al respecto, debe recordarse que el Convenio 111 sobre discriminación, empleo y ocupación y que fuera ratificado por el Perú, señala en su artículo 1° que: “... *el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color,*

sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

Asimismo el Convenio 100 sobre igual remuneración, también ratificado por el Perú, señala en su artículo 2°: *“Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina”.*

Por su parte, el Dr. Aurelio Soto de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo expresa: *“Un tema importante es el de la remuneración mínima vital (RMV). El Convenio 189 habla de RMV para las trabajadoras del hogar, sería importante que este estudio analizara cuál sería el impacto de aumentar la RMV para este grupo laboral. Nosotros creemos que un primer impacto sería aumentar la informalidad. Y el aumento de la precariedad, porque existe trabajo doméstico en las periferias urbanas donde el padrinazgo o la trata de personas es lo que prima. Tiene que verse quiénes van a estar dispuestos a pagar 675 nuevos soles. Debe tomarse en cuenta la gran heterogeneidad de los empleadores, pues los tienes tanto en sectores de ingreso medio y alto como en los D y E que son de muy bajos ingresos”.*

Sobre los impactos de extender la RMV a las trabajadoras del hogar, Mercedes Alarcón del CESIP indica: *“Van a gozar de la totalidad de los derechos laborales (ahora solo les toca la mitad de todo), la movilidad social será muy importante a partir de esto ya que accederían al sueldo mínimo. Esta fue una discusión que llevó mucho tiempo en el Congreso y que finalmente no se aprobó porque el Congreso es de empleadores. Existe también el temor de las propias trabajadoras por el lado de si se encarece el trabajo doméstico y se podría acrecentar aún más la informalidad. Se encarece el trabajo doméstico pero creo que debe haber cambios en la regulación del mismo que se ajusten a lo que está ocurriendo en la realidad”.*

La posibilidad de extender la RMV al régimen de los trabajadores del hogar dependerá también de la mejora del estatus laboral de sus empleadores, como también lo prueba el aumento de los salarios de las trabajadoras entre el 2004 y 2010, cuando crecen también los ingresos de la familia empleadora. Nataly López, de la DGM- MIMP expresa lo siguiente desde su visión como empleadora: *“... y ¿a nosotras las CAS?, a ellas (las trabajadoras del hogar) se les ha subido el sueldo, pero a nosotras no se nos sube el sueldo para pagarles más a ellas, entonces pagar S/. 650, S/. 700, en enero S/. 750, ya se torna inmanejable, ¿no?”.*

El MTPE analiza por su parte la posibilidad de una RMV diferenciada para las TDR, la cual se sustentaría en la desigualdad de ingresos existente en la sociedad peruana. El informe del MTPE 2012 en su parte pertinente señala: *“Considerando que en el Perú no todos los empleadores pueden pagar más de la RMV a las trabajadoras del hogar (alrededor del 83% de las trabajadoras del hogar perciben un ingreso monetario menor que el valor de la RMV); se propone aplicar una remuneración mínima diferenciada para las trabajadoras del hogar, cuyo nivel se defina en proporción al valor de la remuneración mínima vigente”³⁵.*

Sofía Mauricio de “La Casa de Panchita” recuerda que la Ley N° 27986 mantiene incoherencias

³⁵ Carta consulta del Vice Ministerio de Trabajo (MTPE) al Dpto. de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT, 12 de Mayo 2012.

en relación al nivel de remuneración, señalando: “... se necesita resolver la incoherencia entre el artículo 5° sobre la remuneración y el artículo 18° sobre el seguro social. Por un lado se dice que el sueldo debe ser de común acuerdo entre el empleador y la trabajadora y, por otro lado, se dice que para tener derecho al seguro social se debe aportar sobre la base del sueldo mínimo”.

Ante la consulta del MTPE sobre la eventual discriminación de género en la alternativa que se está estudiando para establecer una RMV diferenciada para las TDR, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 11 (ya que el TDR es mayoritariamente un sector femenino), la OIT a través de su Departamento de Normas Internacionales del Trabajo manifiesta lo siguiente:

“El Convenio 189 requiere la adopción de medidas que aseguren un régimen de salario mínimo para las TDR pero no aclara si se ha de extender a estos trabajadores el salario mínimo nacional o si se ha de establecer una tasa salarial mínima específica para los TDR. Las normas pertinentes de la OIT sobre la determinación de salario mínimo reconocen la posibilidad de salarios mínimos diferentes por rama de actividad económica, por categoría laboral e incluso por región geográfica”. Sin embargo, indica asimismo que “... el convenio 189 hace hincapié en la discriminación por motivo de sexo porque se considera que el bajo nivel de remuneraciones del TD está íntimamente ligado a la infravaloración de su trabajo debido a prejuicios de género”³⁶.

El Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT concluye en su respuesta al MTPE que: “... ninguna de las disposiciones del convenio impide que las autoridades nacionales determinen tasas diferenciadas para el salario mínimo para las TDR, siempre y cuando se respete estrictamente el principio de igual remuneración por igual trabajo y que se preste especial atención a la elevación de la discusión de facto y de juicio, por ejemplo asegurando que el TD no se infravalore por causa de estereotipos de género”.

■ Componente 3 del Trabajo Decente: Protección social

El artículo 13 del Convenio 189 señala la necesidad de asegurar el acceso a la seguridad social que comprende tanto el acceso a las prestaciones de salud al que toda persona trabajadora tiene derecho como a los sistemas de previsión social. Por su parte, también se pronuncia sobre *las condiciones de salud y seguridad en el propio centro de trabajo*.

Artículo 13 del Convenio 189	Normatividad y práctica en Perú
Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo miembro, en conformidad con la legislación y prácticas nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.	x La inspección del trabajo para las trabajadoras del hogar se circunscribe a la orientación sobre la salud y seguridad en el trabajo más no a la fiscalización in situ de tales condiciones en los hogares donde trabajan.

³⁶ OIT. Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Carta respuesta de la OIT a las consultas del MTPE en materia de Trabajo Doméstico y el Convenio 189. 2012.

En el Perú el nivel de acceso a la previsión social es de los más bajos de la región latinoamericana: menos de la quinta parte de la población trabajadora accede a un seguro de pensiones. El artículo 14 del Convenio 189 se refiere al acceso de los *trabajadores domésticos al sistema de pensiones*. En el país la brecha es amplia tanto en términos de los montos de pensión que percibirían las trabajadoras domésticas como del acceso que logran a los distintos sistemas de pensiones.

Artículo 14 del Convenio 189	Normatividad y práctica en Perú
Todo miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general, con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive a lo relativo a la maternidad.	✓ Según la ONP, al 2010, eran 115,918 los trabajadores domésticos en el Perú que aportan al sistema nacional de pensiones. (cf. Cuadro 30). ✓ Los trabajadores domésticos pensionistas reciben como máximo una pensión de S/. 406. Esto representa solo el 60% de las pensiones de trabajadores de sectores como el de Educación y Salud considerados como los más bajos en el país. - x En el caso de las trabajadoras del hogar, el porcentaje de las afiliadas al sistema de pensiones pasó del 2.3% en el 2004 al 9.5% en el 2010. (cf. Cuadro 24).

El bajo registro e inscripción al sistema de previsión social está ligado al bajo sueldo y la baja valoración del largo plazo en las trabajadoras. Mercedes Alarcón del CESIP señala al respecto: *“Más del 61% de las trabajadoras del hogar gana por debajo del sueldo mínimo vital y no puede pagar el 13% y el 9% para pensión y salud. Pero también porque la mayoría no valora el largo plazo, no piensan en lo que será su vejez, pierden la perspectiva de lo que fue su sueño inicial, porque la mayoría viene con un sueño, de estudiar, de progresar y ser mejor en el futuro, pero pierden el sueño en alguna parte del camino. Muchas trabajadoras del hogar pasan 20 ó 30 años en una casa, crían a los hijos por años y ellas no forman una familia, cuando termina todo, salen solas y sin una pensión. Esto requiere de mucha capacitación y sensibilización, de mucho trabajo con ellas”*.

Cuadro 29. Trabajadores domésticos en el sistema de pensiones.
(Régimen 19990, 2010).

Región	Aportantes	%
Amazonas	205	0.2
Ancash	1,271	1.1
Apurímac	310	0.3
Arequipa	8,234	7.1
Ayacucho	366	0.3
Cajamarca	1,047	0.9
Cusco	4,168	3.6
Huánuco	483	0.4
Huancavelica	437	0.4
Ica	2,391	2.1
Junín	2,217	1.9
La Libertad	2,515	2.2
Lambayeque	4,430	3.8
Lima	62,046	53.7
Loreto	13,836	12.0
Madre de Dios	106	0.1
Moquegua	229	0.2
Pasco	323	0.3
Piura	2,274	2.0
Callao	5,456	4.7
Puno	1,946	1.7
San Martín	526	0.5
Tacna	164	0.1
Tumbes	417	0.4
Ucayali	221	0.2
Total	115,618	100.0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Dirección de Producción (ONP).

Los especialistas consultados señalan que los aportes al sistema de pensiones constituyen una de las áreas con menores avances a la fecha. Las trabajadoras del hogar no hacen los aportes que les corresponden por dos razones: a) sus bajas remuneraciones que, en el mejor de los casos (acceder a la RMV), constituye una detracción considerable y como mínimo de S/. 60,4 (13% sobre RMV); b) La valoración del largo plazo no es una prioridad: muchas de las trabajadoras del hogar debido a sus bajos salarios priorizan el corto plazo y el día a día, antes que su seguridad en el futuro.

Cuadro 30. Pensionistas trabajadores domésticos por regiones, 2010.

Región	Número	%
Amazonas	3	0.1
Ancash	23	0.4
Apurímac	3	0.1
Arequipa	265	4.9
Ayacucho	3	0.1
Cajamarca	3	0.1
Cusco	20	0.4
Huánuco	6	0.1
Ica	253	4.7
Junín	19	0.4
La Libertad	114	2.1
Lambayeque	114	2.1
Lima	3,988	73.7
Loreto	2	0.0
Moquegua	6	0.1
Pasco	3	0.1
Piura	242	4.5
Callao	316	5.8
Puno	2	0.0
Tacna	23	0.4
Tumbes	2	0.0
Ucayali	2	0.0
Total	5,412	100.0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Dirección de Producción (ONP).

Cuadro 31. Trabajadores domésticos pensionistas.
(Promedio de pensión, 2010).

Tipo de pensión	Nuevos soles
Pensión promedio Derecho propio	406
Pensión promedio Derecho derivado	270

Fuente: Dirección de Producción, ONP.

Se identifica en el período analizado (2004/2010) un importante avance en el acceso *del grupo a los sistemas de salud*, aun cuando todavía menos de la mitad de las trabajadoras domésticas accede a algún sistema de prestaciones de salud.

Artículo 14 del Convenio 189	Normatividad y práctica en Perú
Todo miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general, con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive a lo relativo a la maternidad.	✓ Entre el 2004 y 2010 las trabajadoras del hogar con acceso a EsSalud, al Sistema Integral de Salud (SIS) y al sistema privado pasó del 14% al 43%. (cf. Cuadro 24). x Más de la mitad de las trabajadoras del hogar (57%) todavía no accede a las prestaciones de EsSalud pues no está formalizada como trabajadora.

En el Perú y desde su creación (2005), la inscripción en el “Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar, Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes” de la SUNAT promueve el acceso de las trabajadoras del hogar y de sus familiares directos (derechohabientes) a las prestaciones de EsSalud.

El Informe N° 041-2011-MTPE/1.1, del Gabinete de Asesores del MTPE señala que *“... en el período 2005–2010 el número de trabajadores del hogar inscritos en el Registro se incrementó 24% en promedio al año, pasando de 27,080 a 77,919 ... Ello implica que actualmente 77,919 trabajadores del hogar cuentan con acceso a las prestaciones que brinda EsSalud en su calidad de afiliados regulares ... asimismo, los 22,892 derechohabientes de los trabajadores del hogar inscritos en el Registro también gozan de la cobertura de las prestaciones brindadas por el Seguro Social de Salud ...”*.

Con relación a la posibilidad de establecer un régimen especial de seguridad social para las TDR, el MTPE también consultó al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT. En su parte pertinente, su respuesta fue la siguiente: *“... con relación al artículo 14 del convenio, en la conferencia hubo acuerdo con respecto a que los Estados miembros deberían adoptar medidas para garantizar la aplicación de regímenes de seguridad social, incluida la protección a la maternidad, para las TDR tomando en cuenta las particularidades del trabajo doméstico”*.

El Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT precisa al MTPE que la expresión *“tener en cuenta las características específicas del trabajo doméstico”* implica que las medidas no tienen que ser idénticas sino que la intención *“es que las condiciones sean equivalentes (CIT 99, 2010, Acta número 12, párrafo 623). La igualdad de trato implica que las situaciones idénticas o comparables no sean tratadas de manera diferentes y que las situaciones diferentes no sean tratadas en forma idéntica”*.

De esta manera, esta instancia de la OIT concluye que: *“... el Convenio intenta asegurar que las TDR gocen del mismo nivel en materia de protección de la seguridad social que los otros trabajadores que mantienen una relación de empleo, reconociéndose al mismo tiempo*

que las medidas que se adopten a estos efectos pueden diferir de las que se aplica a otros trabajadores y que la realidad nacional y las condiciones especiales en las que se ejecuta el trabajo doméstico pueden requerir ciertas adaptaciones y un plazo más largo para su plena aplicación”.

■ **Componente 4 del Trabajo Decente: Organización, sindicalización y negociación colectiva**

El estado actual de esta situación y su relación con lo dispuesto en el Convenio 189, supone el análisis sobre cómo se garantiza en el país el derecho de las trabajadoras domésticas para organizarse en torno a la promoción y defensa de sus derechos laborales así como su derecho a la negociación colectiva y a participar de espacios de concertación sobre asuntos laborales.

Artículo 3 del Convenio 189	Normatividad y práctica en Perú
Los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.	✓ Existen 2 sindicatos de trabajadoras domésticas inscritos (reconocidos) en el MTPE. Estos son de nivel nacional. (cf. Cuadro 32) ✓ Ambos sindicatos están afiliados a las centrales sindicales nacionales: el SINTRAHOGARP a la CUT y el SINTTRAHOL a la CGTP. - x Menos del uno por ciento de las trabajadoras domésticas del país pertenece a estos sindicatos. - x Dificultades para la negociación colectiva ya que no hay organización de empleadores/as.

Se constata que si bien existen en el país sindicatos y asociaciones de trabajadoras del hogar activos, estos representan todavía a un reducido porcentaje del total de trabajadoras del hogar en el país. A pesar de ello, estos sindicatos fueron y siguen siendo importantes actores y referentes en los espacios que se han generado para propulsar las mejoras sociales y labores para estas trabajadoras en la última década.

Si bien algunos de estos sindicatos están afiliados a centrales sindicales nacionales, las demandas de estas trabajadoras se han ido incorporando gradualmente en las plataformas de lucha de las grandes centrales sindicales. Maritza Alva, especialista del “Grupo Género y Economía” señala: “... los sindicatos son pocos. Actualmente luchan por afiliarse a las grandes centrales sindicales nacionales, de estructuras mixtas (mujeres y hombres), como la CUT,

la CGTP³⁷. Están afiliadas a la Central Latinoamericana de Trabajadoras. Hay tres situaciones posibles: la sindicalización, la asociación y la afiliación, todo esto las ayuda en especial porque ellas carecen de poder para la negociación colectiva”.

Cuadro 32. Sindicalización y trabajo doméstico remunerado, 2003-2010.

INDICADORES	Número	%
Número de sindicatos inscritos en MTPE	2	100
Inscritos a nivel nacional	1	
Inscritos a nivel regional	1	
Número de TDR sindicalizadas	330	100
Número de TDR Mujeres sindicalizadas	323	98
Número de TDR Hombres sindicalizados	7	2

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Subdirección de Registros Generales, MTPE.

La peculiaridad de la sindicalización en el sector de trabajo doméstico es que tiene como interlocutor al Estado peruano y no a los empleadores. No existen organizaciones de empleadores y empleadoras de trabajadoras domésticas por lo que la figura de la *negociación colectiva* es casi nula. Al respecto, Maritza Alva resalta: “Es una debilidad que no exista alguna organización de empleadoras, de materializarse en el mediano - largo plazo, haría viable la negociación colectiva”.

El Convenio 189 contempla, además, la acción directa y la fiscalización sobre las agencias privadas de empleo que colocan a las trabajadoras del hogar y que como se apreció, canalizan una parte importante de la oferta de trabajo doméstico. Se trata de proteger a las trabajadoras del hogar de prácticas abusivas.

³⁷ En noviembre de 2012 se constató que el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú (SINTRAHOGARP) está afiliado a la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT) y que el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar de la Región Lima (SINTTRAHOL) lo está a la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP).

Artículo 15 del Convenio 189	Normatividad y práctica en Perú
Todo miembro deberá: Determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias privadas que colocan o contratan trabajadores domésticos. Asegurar mecanismos y procedimientos adecuados para la investigación de quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas en lo que se refiere a las actividades de las agencias privadas en relación a los trabajadores domésticos. Preverá sanciones, incluida la prohibición de funcionamiento de aquellas agencias de empleo que incurran en prácticas fraudulentas y abusivas.	✓ Mediante el DS 005-2003-TR se regula la acción de las agencias privadas de empleo desde el año 2003. - x No existen mecanismos o procedimientos específicos. Las agencias de empleo están sujetas a la fiscalización de la Inspección del Trabajo (MTPE) solo en relación a las condiciones laborales de sus propios empleados. - x Defensoría del Pueblo supervisó en el 2007 las condiciones de colocación de trabajadoras del hogar e identificó las siguientes prácticas abusivas: a) retención de documentos de identidad; y b) cobros sobre los sueldos de las trabajadoras del hogar. - x No existen sanciones efectivas.

Asimismo, el Convenio contempla el acceso de estos trabajadores a *instancias de conciliación y a tribunales laborales*.

Artículo 16 del Convenio 189	Normatividad y práctica en Perú
Todo miembro deberá adoptar medidas de conformidad con la legislación nacional, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales laborales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.	- x No existen tribunales laborales especiales para trabajadores domésticos; existen otros mecanismos de resolución de conflictos como las diferentes instancias de conciliación a los cuales las TDR tienen importante acceso. (cf. Cuadro 4). ✓ El MTPE cuenta con una Dirección de Defensa Legal Gratuita que asume los procesos de conciliación entre trabajadoras del hogar y sus empleadoras. Es un servicio activo y de importante cobertura y eficacia. (cf. Cuadro 4). - x El MINJUS no cuenta un mecanismo de resolución de conflictos.

La labor de *inspección del trabajo* es crucial para garantizar la protección de las TDR y por tanto el ejercicio pleno de sus derechos, de ahí el énfasis del Convenio 189 en lograr una inspección del trabajo creativa e innovadora dada las características específicas del trabajo doméstico.

Artículo 17 del Convenio 189	Normatividad y práctica en Perú
Todo miembro deberá establecer mecanismos de queja, medios eficaces y accesibles para el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos. Deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional. En la medida que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberá especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar con el debido respeto a la privacidad.	- x Las denuncias de las trabajadoras del hogar no cuentan con canal específico, se atienden según naturaleza de la queja a través de la Inspección del Trabajo y la Dirección de Defensa Legal Gratuita del MTPE (laborales), los CEM-MIMP (violencia) o el INDECOPI (discriminación). En todos los casos el nivel de denuncia es reducido. (cf. Cuadros 4 y 26). ✓ En el período 2007-2010 se pusieron en práctica operativos orientadores para trabajadoras del hogar y sus empleadoras desde la Dirección de Inspección del Trabajo. Se realizaron los días domingos (cf. Cuadro 8), en parques y plazas. - x No se sistematizan diligencias fiscalizadoras para el trabajo doméstico debido al amparo constitucional de los domicilios privados. - x No existen iniciativas para atender formas en las que esta limitación podría afrontarse de modo de permitir la fiscalización del cumplimiento de la ley.

El MTPE ha consultado a la OIT sobre los alcances de la noción de la *“particularidad del trabajo doméstico”* que recorre el Convenio 189 y su impacto en las formas y contenidos de la labor de inspección del trabajo. Al respecto, el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT ha señalado que es necesario: *“Tener en cuenta que el lugar de trabajo de las trabajadoras domésticas es el hogar y por esta razón las medidas específicas que se adopte para estas trabajadoras pueden diferir de los otros trabajadores (En Conferencia 99, 2010)”*.

En lo concerniente a las visitas de inspección del trabajo y el derecho de los hogares a la intimidad (párrafos 2 y 3 del artículo 17 del Convenio 189), el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT señala que el Convenio 189 *“... aborda lo relativo a la*

intimidad, en el primer artículo se requiere que los Estados miembros formulen y pongan en la práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, prestándole debida atención a las características propias del TDR. Con arreglo al párrafo 3, a las autoridades competentes les corresponde decidir si se autorizará el acceso a los hogares privados a efectos de la inspección del trabajo en la medida que ello sea compatible con la legislación nacional y únicamente en condiciones que aseguren el debido respeto a la intimidad. La disposición del citado artículo 2 no se refiere exclusivamente a las visitas de inspección del trabajo sino a las medidas de inspección del trabajo en general”.

El mencionado departamento de la OIT señala además que: “... en el informe del año 2006 sobre legislación y práctica relativas al TDR, se enumeró una serie de iniciativas y aplicaciones creativas de los inspectores de trabajo para hacer respetar los derechos de las TDR, incluyendo por ejemplo:

- Las autoevaluaciones de los empleadores;
- Los marcos de control (CIT, 99 reunión 2010, Informe IV, párrafos 244-252)”.

Sobre el punto la OIT señala que “... en su estudio general del 2006 sobre la inspección del trabajo, la comisión de expertos de la OIT se refirió al consentimiento previo de los empleadores, ocupante o de una autoridad judicial como vías para garantizar el respeto a la intimidad de los hogares (CIT 95, reunión 2006, Informe III (Parte 1 B), párrafos 264”.

En general, el MTPE ha consultado a la OIT sobre la posibilidad de mantener un régimen jurídico especial para las TDR, siempre y cuando dicho régimen cumpla con los requerimientos establecidos por el Convenio 189.

Al respecto, el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT señala, en su respuesta, que de acuerdo al artículo 10 del convenio: “... todo miembro en consulta con las organizaciones y representantes de las empleadores y de los trabajadores deberá poner en la práctica las disposiciones del Convenio por medio de la legislación y convenios colectivos o de otras medidas adicionales de acuerdo con la práctica nacional extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a las trabajadoras domésticas o elaborando medidas especiales para este sector, según proceda”.

En tal sentido este Departamento de la OIT indica que el artículo 10 “... da a entender que teniendo en cuenta las características propias del trabajo doméstico, como también las circunstancias nacionales, en algunos casos puede ser preferible o necesario adoptar medidas específicas para amparar a los Trabajadores Domésticos”.

En esta perspectiva se fundamentan los siguientes extractos de la respuesta de la OIT a la consulta de Ministerio de Trabajo: “... teniendo debida cuenta de las características específicas del trabajo doméstico”. Estas oraciones significan “... que las medidas deberán adaptarse al hecho que el lugar del trabajo doméstico es el hogar” entonces las medidas que se “... adaptan para las TDR pueden diferir de otros grupos laborales (CIT 99, 2010, actas)”.

El Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT concluye que: “... en cuanto al convenio es posible aplicar a los Trabajadores Domésticos medidas específicas, siempre y cuando dichas medidas permitan hacer efectivas las disposiciones del convenio, incluidas

las que garantizan a los trabajadores domésticos un trato igual respecto de los demás trabajadores o no inferior al que se les depara a estos”.

6.3 Intereses de los actores y posición frente al proceso de ratificación del Convenio 189

A partir del trabajo de consulta desarrollado para realizar el estudio, se identificaron los intereses de los distintos actores con relación a cómo definir la mejora del estatus de las trabajadoras domésticas en el país y, en especial, con relación a la ratificación del Convenio 189.

Por su carácter de *exigibilidad*, el Convenio 189 una vez ratificado se convierte en un elemento central para mejorar el estatus de las trabajadoras domésticas y para el Estado peruano, en una obligación para mejorar su capacidad integral de cumplir con la normatividad que protege y promueve a este importante y numeroso sector laboral del país.

■ Intereses del Estado

Para el Estado peruano, las trabajadoras domésticas son un grupo al que se puede enfocar a través de sus políticas de *inclusión social*. Estas políticas sin embargo no están aún delineadas suficientemente en su contenido y orientación principal. Si bien se ha orientado a grupos vulnerables como el de las personas de tercera edad (a través del Programa Pensión 65), o los jóvenes (a través del programa Beca 18), se desconoce a la fecha cuáles otros grupos serán contemplados, si se incluirá a las trabajadoras domésticas y si se tratará de políticas (estrategias) específicas o universales.

Las posiciones de las autoridades competentes en la materia como el MIMP y el MTPE difieren en relación a las trabajadoras domésticas como prioridad de sus políticas sectoriales. En el inicio de la gestión del actual gobierno, se propiciaron avances importantes a través del acuerdo inicial, o declaratoria de buenas intenciones, promovido por ambos sectores y liderados por los ex ministros Rudecindo Vega (MTPE) y Aída García Naranjo (MIMDES, actual MIMP).

En ese entonces, el MIMDES había promovido la identificación de tres artículos clave para mejorar y modificar la Ley N° 27986 (Ley de Trabajadores del Hogar). Los tres puntos eran: acceso de las TDR a la RMV, horas de trabajo continuas y efectivas, y obligatoriedad de contratos escritos. Si bien el MTPE acompañó la iniciativa desde el principio y se estaba de acuerdo con los tres puntos y la posibilidad de que fueran objeto de un anteproyecto de modificación de la legislación vigente, la iniciativa fue discontinuada debido entre otros al cambio de autoridades ministeriales.

■ Intereses de las Trabajadoras del Hogar

Luego del espacio creado por el MINDES en el año 2011 (Mesa de trabajo) para identificar qué puntos comprendería la mejora de la Ley N° 27986, las prioridades de los sindicatos de

TDR son tres: contrato escrito obligatorio, horas continuas y efectivas de trabajo y acceso a la RMV. Un cuarto punto que se debatió mucho y que sin embargo no se incluyó en la propuesta elevada por el MIMDES fue el referido a la educación. Las TDR piden que se les reconozca la educación que reciben como parte del sistema escolarizado porque a la fecha se le denomina y considera “no escolarizado” lo cual les cierra puertas a la especialización y calificación a la que se aspira.

Las TDR y sus organizaciones han asumido la promoción de la ratificación del Convenio 189 como parte de su agenda política y de sus esperanzas de mejorar su situación. La sindicalista Leddy Mozambite del SINTTRAHOL expresa tal posición: *“Mira te diré nosotras tenemos la única esperanza que el Convenio 189 se ratifique si bien es cierto que este convenio no va a solucionar los problemas una vez que se ratifique es una norma internacional que va a proteger a cien millones de trabajadoras en el mundo y a nivel de Latinoamérica somos catorce millones y a nivel nacional del Perú en este último estudio que ha hecho el economista Campodónico somos quinientas cincuenta mil, pero creemos que somos más y el 99% somos mujeres y jóvenes y somos las más discriminadas por ser mujeres, por ser quechua hablantes, por ser pobres, por ser trabajadoras del hogar”*.

■ Intereses del sector empleador

No tienen una representación oficial, y en general ningún tipo de organización identificada. Esta situación ha provocado una debilidad en todos los procesos seguidos con relación al debate sobre el Convenio 189. Los organismos del Estado tampoco han tenido iniciativas para convocar a empleadores o empleadoras y, en esa medida, no se ha podido visualizar los intereses de este grupo del cual depende tanto la negociación colectiva como la mejora global de las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar.

6.4 Proceso de sumisión y ratificación del Convenio 189 y su Recomendación 201

El proceso para ratificar el Convenio 189, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la OIT³⁸, tiene como elemento central la *sumisión* obligatoria del mismo por parte de los Estados miembros a las *autoridades competentes* entendidas como *“aquellas que tienen por ley la potestad de actuar y tomar medidas relacionadas a la materia”*. La sumisión consiste en poner en consideración de estas autoridades (someter) el convenio y la recomendación.

Entre las autoridades competentes comprendidas en el proceso se cuentan en el nivel ejecutivo el MTPE y la Presidencia del Consejo de Ministros y en el nivel legislativo el Congreso de la República y sus Comisiones de Trabajo y Relaciones Exteriores. En este caso, resulta de especial relevancia lograr la participación de la Comisión de Mujer y Familia, al tratarse de una materia con alto contenido de género y que tiene importantes efectos sobre la armonización

³⁸ “Memorándum sobre la obligación de someter los convenios y recomendaciones a las autoridades competentes: Artículo 19 de la Constitución de la OIT”. OIT, Ginebra 2005.

de los roles familiares en términos de acceso a los mercados de trabajo y redistribución del trabajo reproductivo y de cuidados en los hogares peruanos. Otras autoridades competentes son el MIMP, MINEDU y otras entidades públicas tal y como se analizó en el Capítulo III.

La sumisión del Convenio 189 tiene el objetivo de fomentar la adopción de medidas en el plano nacional para la aplicación del Convenio y también, promover su ratificación por parte del Estado miembro de una manera “rápida y meditada”.

El Estado peruano como Miembro de la OIT debe resolver su posición frente a la ratificación del Convenio en el lapso de un año que se cuenta desde la finalización de la Conferencia en la que el Convenio fue propuesto. Así, durante el proceso, los Estados miembros deberán informar a la OIT sobre las *medidas* que han tomado para someter el Convenio a las autoridades competentes, haciendo explícito el número de autoridades competentes que se ha convocado y las medidas que cada una de estas ha tomado en relación al Convenio y su ratificación.

El proceso de ratificación debe comprender y convocar a un *debate amplio* sobre los beneficios e impactos de la aplicación del Convenio. En este debate deben participar activamente las trabajadoras domésticas y sus organizaciones, las empleadoras y sus eventuales organizaciones así como la sociedad civil y las autoridades competentes. En el caso peruano, este debate ha comprendido también la participación de instancias como la Defensoría del Pueblo a través de su Adjuntía para los Derechos de la Mujer, una de las instituciones peruanas con mayor credibilidad en la percepción ciudadana. En cumplimiento de su rol, en Marzo de 2012 esta Adjuntía ha solicitado a las autoridades competentes información sobre las *medidas* que han tomado para la ratificación del Convenio 189.

Finalmente, el proceso comprende las siguientes etapas: el Ejecutivo elabora un proyecto de ley con relación a la materia del Convenio y este es enviado por la PCM al Congreso de la República (Comisión de Relaciones Exteriores) para su discusión en el pleno³⁹.

³⁹ Para mayor información sobre este punto véase el Reglamento del Congreso de la República en materia de Ratificación de Convenios Internacionales.

CAPÍTULO VII

Migración y trabajo doméstico

La migración peruana, en su intensidad, evolución, características femeninas y laborales en las últimas dos décadas ha sido un fenómeno vinculado a los ciclos económicos y social-políticos del Perú. Se habla de la *diáspora peruana* vivida durante la década de los ochenta y los años noventa (Paerregaard: 2000), para asistir, luego, a la estabilización de las tasas de migración en la primera década del nuevo milenio.

El sector de trabajo doméstico en los países destino ha sido crucial para sostener las estrategias de migración de los hogares peruanos en épocas de crisis en el Perú, así como posteriormente, para sostener el desarrollo de esos hogares en momentos de expansión económica en el Perú.

Estudios revisados (UGT: 2001, Paerregaard: 2000) postulan la hipótesis que la migración peruana es y ha sido una estrategia no de las mujeres más pobres del Perú, sino de las mujeres urbanas y de ingresos medios.

7.1 Características de la migración laboral peruana: género y trabajo doméstico

El informe de la Defensoría del Pueblo (Defensoría del Pueblo: 2009) sobre la situación de los peruanos migrantes señala que en el año 2009 aproximadamente el 10% de la población peruana (unos 3 millones) vivía en el extranjero. Se estima que la mayor cantidad de estos peruanos se fue del país en los años 90, debido a la guerra interna y la crisis social y económica que aquejaban al Perú de entonces. Unos 2 millones de peruanos emigraron de manera definitiva en esos años.

Entre las principales causas de migración se identifica la laboral y la movilidad social (Paerregaard: 2000). Los peruanos y las peruanas migraron para encontrar principalmente opciones laborales que les permitieran un futuro mejor para sus familias. Las remesas generadas por esta población migrante representan hoy el 3% del PBI, aproximadamente 2,500 millones de dólares anuales. Más de la mitad de los migrantes peruanos (un millón quinientos mil) son mujeres por lo que se habla de la *feminización de la migración peruana*.

A pesar de la expansión económica experimentada por el Perú en la última década, las tasas de migración se han estabilizado pero no se han reducido. Esta realidad, revela de un lado las debilidades de la política pública peruana en materia de creación de oportunidades y de mejores condiciones laborales, así como la necesidad de enfocar el fenómeno de la migración desde una perspectiva de *género*. En ese sentido, la cuestión del trabajo doméstico remunerado se revela crucial, pues se estima que una parte considerable de las mujeres peruanas migrantes se desempeña principalmente en el sector de trabajo doméstico de los países de destino.

7.2 Países de destino

Más de la mitad de los migrantes peruanos (56%) reside en América (América Latina y los Estados Unidos de Norteamérica). El país con la mayor cantidad de peruanos migrantes en América son los Estados Unidos de Norteamérica. El país con la mayor cantidad de peruanos migrantes en América Latina es la Argentina, seguida de Chile. En cuarto y quinto lugar figuran dos países de Europa: España e Italia. (cf. Cuadro 33).

Para Paerregaard (2000), la migración de peruanos y peruanas muestra diferentes niveles jerárquicos. A los EE. UU., Europa y Japón se migra para lograr movilidad social entre los años 50 y los años 90, mientras que hacia Chile y Argentina se migra posteriormente como última opción. En este último caso, además de ser opciones más económicas también implican menores perspectivas de progreso.

Cuadro 33. Migración de peruanos(as) por países de destino, 2008.

PAÍSES	Número	%
Estados Unidos de Norteamérica	917,054	30
Argentina	427,958	14
España	397,390	13
Italia	305,685	10
Chile	275,116	9.0
Japón	113,103	4
Venezuela	91,705	3
Otros	528,834	17
Total	3,056,846	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de DIGEMIN, 2007- COIPE, p.5.

7.3 Perfil y situación de las trabajadoras domésticas migrantes peruanas

No existe información estadística específica y sistemática sobre las peruanas que migran y se emplean como trabajadoras domésticas en los países de destino. Algunos estudios de caso realizados a inicios de la década pasada, tanto en el Perú como en los países de destino (España) y otros más actuales sobre la migración hacia Italia y Argentina (2008) recogen información sobre el perfil y la situación de estas trabajadoras migrantes en épocas en que se gozaba en Europa y en los EE. UU. de estabilidad económica y social.

Se desconoce con precisión la realidad presente de estas trabajadoras migrantes frente a los efectos de la crisis social y económica que aqueja a los países europeos y a los EE. UU. desde el año 2008. A Febrero del 2012, el Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú reporta que sólo en España cerca de 24,000 migrantes peruanos habían perdido sus empleos.

Los estudios consultados coinciden en señalar tanto la *feminización de la migración peruana* (más del 60% son mujeres), los *altos niveles de educación formal* de las mujeres peruanas migrantes, así como su *situación laboral más afincada* o afianzada en comparación a otros grupos migrantes. Inicialmente (comienzo de los años 2000) la mayoría de estas solo consiguió acceso al sector de trabajo doméstico, para luego pasar (a finales de los 2000) a contar con pequeños negocios sostenibles (transporte y comercio).

Según señala Maritza Alva, del Grupo Género y Economía, la migración de mujeres está acompañada de otros problemas sociales que por lo general no son enfocados desde las políticas públicas; estas no abordan la feminización de la migración: *“Se generan otros problemas cuando una mujer migra para trabajar como empleada doméstica, por lo general deja a los niños con los abuelos o tíos o padrinos y envía el dinero y casi no le queda nada para ella. Pero también en esta situación es que se generan los casos de deserción escolar de los niños, violaciones, abuso y violencia familiar que ya conocemos”*.

■ Situación en España

La migración hacia Italia y España se produce a inicios de los años 80 cuando los EE. UU. endurecen su política de migración (Paerregaard: 2000, p. 68). De acuerdo al informe de la UGT de España sobre la situación de las mujeres trabajadoras migrantes en las regiones de España, *“la situación laboral de las mujeres migrantes en general era precaria”* (UGT: 2001) en una época en la que había bonanza en Europa. Ello debido a que el 90% de estas sólo lograba acceder al *sector de servicios domésticos*: (trabajo doméstico, hotelería) caracterizado por los bajos salarios, la falta de contratos y *“la invisibilidad y el desprestigio social”* (UGT: 2001). El informe resumía que se trataba en general de una situación de exclusión social de las mujeres migrantes en España.

El informe de la UGT sin embargo, resaltaba la *relativa mejor posición laboral y social de las mujeres peruanas* en comparación a sus pares de otras nacionalidades (ecuatorianas, marroquíes, dominicanas, etc.). En el análisis a partir de una muestra de mujeres migrantes tomada en la región de Madrid, el segundo grupo con mayor presencia eran las mujeres peruanas: estas tenían una edad promedio de 30 años, estaban casadas y tenían dos a tres hijos. La mayoría *cursó estudios superiores*, trabajaba para terceros y vivían en casas alquiladas.

Se indicaba que *“una proporción elevada de las peruanas contaba con una posición más afincada con una mejor situación laboral, tenían contrato de trabajo fijo”*. Estas peruanas se desempeñaban en el servicio doméstico, el cuidado de niños y como limpiadoras. (UGT: 2001, p.6).

Todas las peruanas entrevistadas por el estudio de la UGT tenían el propósito de quedarse en España por las condiciones de vivienda y por la escolaridad de los hijos, se trataba de una migración de carácter permanente. Al 2008, España era el país europeo desde el cual se reportaban las mayores remesas de la población peruana migrante.

■ Situación en Italia

En el caso de Italia, la Coordinadora de ONGD Italianas en el Perú (COIPE: 2008) informa que los migrantes peruanos en Italia se ubican en las regiones del Norte (Milán, Turín, Roma, Florencia y Génova) caracterizadas por una mayor dinámica industrial y económica. El 64% de los migrantes peruanos en Italia son mujeres, el 50% procede de Lima, y el otro 50% de las otras regiones del Perú y tienen en promedio 35 años de edad.

Las mujeres migrantes peruanas en Italia se caracterizan por contar con mayores niveles de formación técnica y profesional en comparación a otros grupos migrantes. El 60% de ellas se dedica a la asistencia y cuidado de ancianos y enfermos y, a los servicios domésticos. El salario promedio al que accedían era de 800 Euros mensuales.

■ Situación en Argentina y otros países limítrofes

La migración de peruanas a Chile y Argentina es la más reciente, a partir de año 1992, cuando España e Italia establecen las visas para el ingreso de peruanos. Como indica Paerregaard (2000), la migración a estos países constituye la opción más barata y con menores opciones de movilidad social y progreso para las peruanas. Si bien las remuneraciones en esos países son mayores a las del Perú, son menores a las de Europa mientras que las opciones para acceder a otros sectores laborales son reducidas.

En general, los estudios señalan que la posición de las migrantes peruanas en países limítrofes suele ser de vulnerabilidad dada la falta de derechos para las trabajadoras del hogar. Según declaraciones de Rosalinda Carrillo, representante de la Asociación Nacional de Trabajadoras del Hogar, Chile es una excepción: *“Chile, es un lugar cercano y van muchas trabajadoras, ellas tienen que ingresar oficialmente, con el seguro y con todo, sino no empiezan a trabajar”*. Se reconoce, asimismo, algunas ventajas respecto del tratamiento de migrantes en algunos países de América Latina: *“En el caso argentino y en el caso boliviano, los gobiernos tienen la ley del migrante, entonces en este caso los dos gobiernos ya han legislado que todos los trabajadores, obreros, empleados que van a Argentina, deben ser tratados con los mismos derechos...”*, informan en sus entrevistas Paulina Lusa (CCTH) e Inés Mesa (SINTRAHOGARP).

CAPÍTULO VIII

Lineamientos de política propuestos para mejorar el estatus de las trabajadoras domésticas

Los actores consultados han señalado propuestas y prácticas innovadoras para mejorar el estatus de las trabajadoras domésticas en el Perú en vistas a lograr condiciones de *Trabajo Decente*. Estas propuestas se pueden organizar en cinco *lineamientos estratégicos* de acción de acuerdo a las diferentes *funciones* relevantes en la determinación del estatus de las trabajadoras domésticas en el Perú y que fueron presentadas en el Capítulo II de este documento.

8.1 Sobre rectoría y protección

En materia de la rectoría y protección a la trabajadora doméstica los actores proponen un conjunto de acciones que incluirían una línea de trabajo orientada a reforzar y mejorar la estrategia de formalización del sector de trabajo doméstico que el Estado peruano inició desde el año 2003 al promulgar la Ley N° 27986 y definir el registro de estas trabajadoras a través de la SUNAT. Más trabajadoras domésticas al amparo de la ley, acarrearía una mayor protección para el grupo objeto de estudio y con mejores condiciones laborales. Para ello, la ley misma debe mejorar en los aspectos que hoy resultan discriminatorios.

En esta dimensión, la principal estrategia sería:

1. Fortalecimiento de la estrategia de formalización del trabajo doméstico en el Perú.

El fortalecimiento de la estrategia de formalización tendría como acciones centrales la mejora de la Ley N° 27986 en los siguientes aspectos:

- Modificatoria de la Ley N° 27986 y su reglamento:

“La modificación de la ley, paulatina y progresiva, ir hacia una ley que no sea discriminatoria porque lo es, sino que vaya incluyendo poco a poco modificaciones que las protejan y la ratificación del 189”. Nataly López, de la DGM-MIMP.

Se trataría de modificar la ley de manera puntual en los tres aspectos estratégicos ya señalados por los actores para facilitar y hacer efectiva la formalización del TDR: a) constancia de la relación laboral, con obligatoriedad de contrato escrito y recibos de pago; b) acceso a la RMV; y c) consideración de horas efectivas y horas continuas de trabajo.

Estas han sido las propuestas de las trabajadoras domésticas y sus organizaciones, del MIMP y de la sociedad civil, identificadas en el año 2011 como también lo fue la propuesta presentada por el Congreso de la República, a través de la Congresista Margarita Sucari en el período 2006-2011.

- Adaptación de la legislación sobre trabajo doméstico a los cambios en formas de contratación:

Mejorar la ley de trabajadoras domésticas implicará adaptarla a los cambios que se producen en las nuevas formas de contratación de trabajo doméstico y que hoy incluyen el trabajo doméstico *independiente*, asegurando la identificación y la protección efectiva de estas trabajadoras.

- Incorporación de un sistema de incentivos y sanciones para la formalización del TDR:

“Es importante hacer campañas radiales para recordar que es obligatorio registrar a las trabajadoras del hogar en especial si son adolescentes y que si no se cumple con ello, hay una multa. El problema es que no existen sanciones para quienes incumplen la ley. Algo hay que hacer ahí, establecer un marco de acción que garantice que esta población tenga acceso al registro y con ello a los servicios básicos”. Dra. Mayda Ramos, Adjunta de la Niñez y la Adolescencia - Defensoría del Pueblo.

A fin de elevar el número de trabajadoras registradas (protegidas) resulta necesario dotar a la legislación vigente de un sistema de incentivos y sanciones para la formalización. Esta acción comprendería:

- Definir e incorporar *incentivos* para quienes cumplen con la ley. Las empleadoras que inscriben a las trabajadoras del hogar y que cumplen con la ley necesitan ser distinguidas de las que no lo hacen, de modo de promover la formalización de la relación laboral. Podría tratarse de reducción de cargas impositivas.
- Definir sanciones efectivas para quienes incumplen la ley. Para ello es necesario promover el derecho de las TDR a *denunciar el no registro y el incumplimiento de la ley*. El nivel de denuncias por parte de las trabajadoras es bajo todavía y limita el ejercicio de la inspección del trabajo y la fiscalización efectiva del cumplimiento de la ley.
- Sensibilizar a las propias trabajadoras sobre la importancia de su registro e inscripción en el sistema de previsión social una vez que alcancen la RMV. Como se ha visto, muchas no consideran la importancia de su seguridad en el largo plazo.

8.2 Sobre promoción y servicios

En materia de diseño y provisión de servicios de protección y de promoción de las trabajadoras domésticas, los actores proponen un trabajo centrado en la articulación de la acción del Estado para el desarrollo de una red de servicios integrales:

2. Desarrollo de una red de servicios integrales para las trabajadoras domésticas.

Esta estrategia contemplaría principalmente:

- La adecuación y articulación de los servicios del Estado para las trabajadoras domésticas: atención de denuncias, conciliaciones, escuelas protectoras, capacitación y asesoría técnica y legal.
- El establecimiento de una red de servicios integrales y de acogida para las trabajadoras del hogar a través de los Municipios y el desarrollo de *escuelas protectoras* bajo el concepto de Mancomunidad.

- El desarrollo y promoción de un *sistema integrado de denuncias*:

“El Convenio 189 todavía no ha sido ratificado por el gobierno peruano; posterior a la ratificación tendrá que realizar acciones para que se cumpla. Eso hará que mejoren las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar. Las acciones pueden ser desde la promoción y difusión de la Ley N° 27986, crear mecanismos para que las trabajadoras puedan realizar sus denuncias y obtener respuestas adecuadas y rápidas a las mismas”. Sofía Mauricio, La Casa de Panchita.

Este sistema podría incluir principalmente el sistema de denuncias articulado a través de las delegadas en las escuelas a las que asiste la mayor parte de las trabajadoras domésticas (especialmente las trabajadoras domésticas adolescentes) las que a su vez estarían articuladas a los Municipios e instancias del MTPE.

- Servicios del Estado los días sábados y domingos y descentralizados.

3. Promoción y facilitación del cambio cultural a favor de las trabajadoras domésticas.

Como señalan los actores consultados, la base de la discriminación hacia las trabajadoras domésticas en el Perú es cultural y, de esta dimensión se traslada a la dimensión legal y económica. Por ello, proponen trabajar en la promoción de un cambio cultural que modernice y democratice a la sociedad peruana en su relación con las trabajadoras domésticas.

“Una vía podría ser trabajar desde las escuelas, pues la mayor parte de las trabajadoras domésticas asiste a la escuela y ahí aplicar encuestas para identificar sus necesidades, para capacitar. Desde ese espacio, tratar de mejorar su acceso a la educación y a la salud. Y también trabajar desde las escuelas el cambio de mentalidad en la gente, son los niños los que aprenden rápido todo lo nuevo y luego van a sus casas y ahí tratan de replicar y de sensibilizar a los padres. Hay que hacer campañas en las escuelas”. Dra. Mayda Ramos, Defensoría del Pueblo.

Esta línea de trabajo comprendería las siguientes acciones:

- Sensibilización de actores clave: gestores públicos, congresistas y líderes de opinión.
- Campañas de comunicación que propicien un cambio de mentalidades en escuelas, municipios, juntas vecinales y parroquias, entre otros. Estas campañas deberán ser sostenidas y contar con recursos e indicadores para medir los resultados que se alcancen.

8.3 Sobre fiscalización, supervisión y monitoreo del cumplimiento de las leyes relacionadas al trabajo doméstico remunerado

En materia de supervisión, fiscalización y monitoreo de las leyes que protegen y promueven a las trabajadoras domésticas, los actores proponen un trabajo orientado a:

4. Desarrollo de sistemas e instrumentos para el monitoreo del cumplimiento de la Ley N° 27986.

“Lo que se necesita es dotar a los operadores de instrumentos de gestión pública, que cuenten con metas y con instrumentos específicos. Esto se trabaja con sistemas integrados de monitoreo. Existe para el tema de la LIO y podría hacerse también para el grupo de trabajadoras del hogar”. Dra. Cecilia Beltrán, Adjunta para los Derechos de la Mujer. Defensoría del Pueblo.

- Desarrollo de una labor de inspección del trabajo *específica* al caso de las trabajadoras domésticas, dadas las características en las que se presta el servicio y que demandan innovación en el trabajo de inspección.
- Contar con una inspección del trabajo *innovadora* que supere las limitaciones actuales (inviolabilidad de los domicilios privados) para fiscalizar el trabajo doméstico, conocer cómo opera la inspección del trabajo para el caso de las trabajadoras del hogar en países con regulación del trabajo doméstico más evolucionadas (caso Uruguay). Elaborar un protocolo desde el MTPE que defina la inspección del trabajo para el caso de las trabajadoras del hogar.
- El trabajo de inspección laboral apoyado en el sistema de denuncias efectivo e integrado.
- Extender la inspección del trabajo de las agencias privadas de empleo hacia las condiciones en las que colocan a las trabajadoras del hogar.
- Definir *indicadores sobre el estatus de las trabajadoras domésticas* a ser monitoreados anualmente, así como indicar las metas a ser alcanzadas.

8.4 Sobre la información, vigilancia y rendición de cuentas

La información sobre las trabajadoras domésticas se encuentra dispersa, su análisis no es periódico y a la fecha no se utiliza para tomar decisiones de política. En este aspecto, resulta necesario articular un trabajo con énfasis en los registros nacionales, el establecimiento de medios y espacios de vigilancia, y en la rendición de cuentas.

5. Información anual, vigilancia y rendición de cuentas sobre la condición de las trabajadoras domésticas.

Para ello se propone:

- Articular los registros nacionales sobre las trabajadoras domésticas. Esto comprende el registro de la SUNAT, los Registros de trabajadores adolescentes en los Municipios, el Registro de aportantes y pensionistas (ONP) y el Registro de Agencias Privadas de Empleo, además de la supervisión periódica de la debida existencia y continuidad de los mismos.

- Establecimiento de herramientas y espacios para la rendición de cuentas y la vigilancia anual sobre el estatus de las trabajadoras domésticas y el estado del cumplimiento de las leyes que las protegen. Contar con *Informes anuales o bianuales* elaborados de forma articulada sobre la situación de las trabajadoras del hogar y la definición de espacios para la rendición de cuentas. El Congreso de la República podría retomar la realización de audiencias públicas para presentar los informes anuales sobre trabajadoras domésticas.

CAPÍTULO IX

Conclusiones y recomendaciones

La información sistematizada a través del presente estudio sumado a la consulta realizada a los distintos actores señalan que mejorar el estatus de las trabajadoras domésticas requiere mejorar las condiciones del trabajo en el país, evaluando la pertinencia de mantener regímenes laborales “especiales” y que mayoritariamente fueron caracterizados –análisis cualitativo- como discriminatorios para ciertos grupos laborales como es el caso por ejemplo de las trabajadoras domésticas. Se especificó la necesidad de avanzar en distintas alternativas que promuevan niveles más elevados de protección del trabajador y que también incorporen los cambios que se reconocen hoy día a nivel internacional por el Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT para el trabajo doméstico.

Mejorar las condiciones del trabajo doméstico remunerado contribuiría a reducir los déficits de trabajo decente nacionales y mejorar el entorno del cuidado de las personas como parte fundamental del desarrollo humano.

■ Evolución del trabajo doméstico remunerado

El trabajo doméstico remunerado es cada vez más diverso, especializado en determinados servicios (cuidados, servicios básicos e integrales) y no necesariamente vincula a la trabajadora con un solo empleador.

Muchas de las mejoras que pueden alcanzar las trabajadoras domésticas en el país están ligadas al crecimiento experimentado por la economía peruana y a las mejoras que las empleadoras logren también como trabajadoras.

■ Situación y condición socioeconómica y laboral

En general, en términos educativos, de acceso a la vivienda y también otros servicios básicos, el grupo de trabajadoras del hogar *mejoró sus condiciones de vida* en el período. Esta mejora puede ser explicada por los efectos de la expansión económica toda vez que, en general, aumentaron los niveles de remuneración para el grupo (al mejorar los de sus empleadoras) a pesar de que siguen siendo remuneraciones bajas y discriminatorias en comparación con otros sectores laborales del país.

Los factores que más debilitan al grupo de las trabajadoras domésticas en términos laborales, a la fecha son: a) la *falta de un contrato escrito que dé constancia de la relación laboral*, lo que facilitaría la acción de tutela, inspección del trabajo y permitiría también superar el bajo nivel de denuncia registrado; b) la *ausencia de sistemas eficaces de denuncia* que se articulen con los servicios de conciliación y defensoría del gobierno, así como también con las escuelas a las que asisten las trabajadoras del hogar (Escuelas protectoras tienen una defensora por escuela); c) el *bajo nivel de las remuneraciones* que perciben y que colisionan con las posibilidades efectivas de acceder a los sistemas de seguridad social (pensiones y salud), aun reconociendo las mejores de los últimos años. En muchos casos, la retención estipulada por ley para el caso de la previsión social –cobertura en caso de vejez, invalidez y muerte- deviene en una suma considerable. A este respecto, resultará entonces importante la discusión que pueda iniciarse respecto del acceso a la RMV por parte de este sector y los impactos que la medida podría generar en los diferentes NSE, principalmente a la luz de las referencias y preocupaciones que surgen del análisis cualitativo.

■ Rectoría y protección

La normatividad generada en el período 2004-2010 para proteger y formalizar el trabajo doméstico remunerado en el país constituye también una importante explicación en la determinación de las mejoras identificadas en la situación de las TDR, ello a pesar de un nivel de cumplimiento todavía insuficiente. Se identifica un avance importante en la formalización del trabajo doméstico remunerado de adultos, el cual, sin embargo, enfrenta importantes desafíos para extenderse y consolidarse.

No se identifican avances en la protección del trabajo doméstico infantil y adolescente en el país. Este trabajo está social y culturalmente admitido en la sociedad peruana y no se han implementado ni las autorizaciones ni los registros distritales que la normatividad establece.

La parte formal de regulación y protección del trabajo doméstico ha sido abordada de una y otra forma por el Estado y sociedad peruanos. Sin embargo, las políticas públicas orientadas al trabajo doméstico necesitan incorporar componentes orientados a propiciar los *cambios culturales* que van a permitir mejorar efectivamente el estatus de estas trabajadoras y que difícilmente se lograrán únicamente con la promoción de leyes y normativas. Para ser efectivas, las leyes requieren estar “*inscritas en el corazón y en las mentes de las personas*”⁴⁰ y en especial en aquellas sociedades aun marcadamente patriarcales, con antecedentes de colonialismo y racismo como es el caso de la sociedad peruana. El trabajo de sensibilización en las escuelas, parroquias, juntas de vecinos y otros ámbitos locales resulta imprescindible como así también lo es las autoridades nacionales y regionales del trabajo.

■ Fiscalización y supervisión

La acción del Estado en favor de esta población laboral necesita contar con instancias y herramientas de *fiscalización, supervisión y control para su efectivo cumplimiento*, así como de un sistema de incentivos a quienes cumplan y de sanciones efectivas en el caso contrario. Por lo tanto, resulta necesario incorporar como parte de las estrategias para mejorar el estatus de este sector laboral, componentes de supervisión y sistemas de monitoreo del cumplimiento de la ley. Esto requiere potenciar y especializar instancias como la Inspección del Trabajo, las Adjuntías para los Derechos de la Mujer y la de la Niñez y la Adolescencia en la Defensoría del Pueblo así como las DEMUNAS en las Municipalidades (sensibilización y capacitación de su personal) y los CEM en el caso del MIMP.

Las agencias privadas de empleo requieren de un mayor acompañamiento de las autoridades del trabajo para lograr mejores prácticas de intermediación y colocación laboral.

El estudio ha demostrado que cuando el Estado desarrolla campañas específicas para la formalización y tutela de los derechos, estas son efectivas como ha sido el caso del Registro de los Empleadores ante la SUNAT.

■ Promoción y servicios

Los servicios del Estado peruano para la atención de las trabajadoras domésticas no se ajustan

⁴⁰ Buck, Pearl S “La Flor Oculta”, 1948.

a su realidad; de ahí las considerables brechas de cobertura en aspectos clave como atención de denuncias, capacitación y certificación, conciliaciones y asesoría, fiscalización y supervisión. Los servicios del Estado funcionan de lunes a viernes mientras que las trabajadoras del hogar sólo cuentan con los domingos como día libre. Por otra parte, mejorar la cobertura de estos servicios del Estado y generar otros que respondan mejor a las necesidades de este grupo laboral implica la articulación con los municipios y otros entes de la sociedad civil y de las organizaciones de las trabajadoras.

■ Ratificación del Convenio 189 y posición de los principales actores

Por su carácter de *exigibilidad*, una vez ratificado el Convenio 189 se convertirá en un elemento central para contribuir al cumplimiento de la ley y mejorar el estatus de las trabajadoras domésticas. Para el Estado peruano será una oportunidad de mejorar su capacidad integral de promover los derechos fundamentales de las trabajadoras y garantizar un mejor cumplimiento de la normatividad que protege a este sector laboral en el Perú, en el marco de la anunciada política de inclusión social.

Para los y las actores consultados, el Convenio 189 permite establecer una *agenda para mejorar las condiciones de las trabajadoras del hogar de manera progresiva*, identificando y cerrando las *brechas* existentes entre el estatus de las trabajadoras domésticas en el Perú y que debieran ser atendidas bajo los parámetros del *Trabajo Decente*.

Los actores señalan que la ratificación del Convenio 189 es una oportunidad para la adecuación normativa de la Ley N° 27986, en aquellos puntos que hoy demandan mejoras como el caso de acceso a la RMV, el contrato escrito y las horas de trabajo. Esta adecuación normativa debiera darse previa consulta a las trabajadoras y dentro del año siguiente a su ratificación. (Artículo 21.3 del propio Convenio).

La normativa internacional permite poner en la agenda gubernamental la mejora progresiva de la protección social de las trabajadoras remuneradas del hogar y sus dependientes económicos, potenciándose así el desarrollo humano.

En cuanto a las empleadoras, éstas no tienen una representación oficial. Una debilidad en los procesos seguidos en el Perú con relación al debate sobre el Convenio 189 y en relación a la mejora del estatus de las trabajadoras del hogar es que no se ha logrado incorporar a la parte empleadora en estas discusiones. Es más, no ha sido posible identificar los intereses de este grupo del cual depende tanto la negociación colectiva como la mejora global de este grupo laboral. Será vital que las autoridades promuevan su organización y representación.

Para las TDR, la ratificación del Convenio 189 es una esperanza de mejorar su condición de trabajadoras y ciudadanas de un Perú que busca ser inclusivo, moderno y democrático: *“... una vez que se ratifique es una norma internacional que va a proteger a cien millones de trabajadoras en el mundo y a nivel de Latinoamérica somos catorce millones y a nivel nacional del Perú ... somos quinientas cincuenta mil, pero creemos que somos más y el 99% somos mujeres y jóvenes y somos las más discriminadas por ser mujeres, por ser quechua hablantes, por ser pobres, por ser trabajadoras del hogar”*⁴¹.

⁴¹ Leddy Mozambite, Secretaria General del SINTTRAHOL.

La ratificación del Convenio 189 de la OIT brinda al Estado directrices mínimas para promover una mayor cooperación internacional para la tutela de los derechos laborales y humanos de las trabajadoras domésticas migrantes.

ANEXOS

ANEXO 1

Lista de personas entrevistadas

Nombre	Institución
Maritza Alva	Grupo Género y Economía
Dra. Cecilia Beltrán	Defensoría del Pueblo - Adjuntía de los Derechos de la Mujer
Dra. Mayda Ramos	Defensoría del Pueblo - Adjuntía de la Niñez y la Adolescencia
Lic. Betty Davis Muñoz	Responsable de la DEMUNA - Municipio de San Borja
Lic. Mercedes Alarcón	Coordinadora del Centro de Estudios Sociales y Publicaciones (CESIP)
Paola Pacheco	Responsable de la DEMUNA - Municipalidad de Magdalena del Mar
Paulina Lusa	Presidenta del Centro de Capacitación de Trabajadoras del Hogar (CCTH)
Leddy Mozambite	Secretaria General del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar de la Región Lima (SINTTRAHOL)
Rosalinda Carrillo	Asociación Nacional de Trabajadoras del Hogar (ANTRAH)
Lic. Nataly López	Dirección General de la Mujer - MIMDES (actual MIMP)
Sofía Mauricio	Coordinadora de La Casa de Panchita
Dra. Yolanda Erazo	Dirección de Promoción y Protección de Derechos Fundamentales Laborales - MTPE
Dr. Ricardo Herbozo	Dirección de Inspección del Trabajo - MTPE
Dra. Sandra Roca	Dirección de Inspección del Trabajo - MTPE
Dr. Juan Calle	Asesoría Jurídica - MTPE

Nota: Las entrevistas fueron realizadas entre el mes de noviembre de 2011 y el mes de febrero de 2012, razón por la cual las personas / funcionarios oportunamente individualizados y seleccionados para formar parte del estudio cualitativo posiblemente cesaron en sus funciones.

ANEXO 2

Variables e indicadores seleccionados

Plan de análisis

Variables e indicadores seleccionados sobre condiciones sociales y laborales de los y las trabajadores domésticos en el Perú / ENAHO y otros instrumentos oficiales.

Estudio sobre Trabajo doméstico remunerado en el Perú / OIT, 2004-2010

I. Variables que trabaja el MTPE

1. Total de trabajadores del hogar.
2. % respecto del total de la PEA ocupada.

3. Sexo

- Mujer.
- Hombre.

4. Rango de edad

- 14 a 24 años.
- 25 a 29 años.
- 30 a 44 años.
- 45 a 54 años.
- 55 años.

5. Nivel educativo alcanzado

- Sin nivel.
- Primaria completa.
- Secundaria completa.
- Superior completa.

6. Ingreso nominal (S/.)

- Promedio.
- Mediana.

7. Ocupados según RMV

- Menor a la RMV.
- Mayor o igual a la RMV.
- Ingreso promedio según RM (S/.).

- Menor a la RM.
- Mayor o igual a la RM.

8. Afiliados al sistema de salud.

9. Afiliados al sistema de pensiones.

10. Trabajadores del hogar con jornadas laborales superiores a las 48 horas semanales.

II. Nuevas variables propuestas para el análisis

Condiciones sociales:

1. Trabajadoras del hogar según estado civil, número de hijos y número de miembros del hogar que perciben ingresos (*Fuente:* Módulo 200, Características de los miembros del hogar).
2. Trabajadoras del hogar con acceso a la capacitación laboral (*Fuente:* Módulo 300, Educación).
3. Trabajadoras del hogar según situación de la vivienda (*Fuente:* Módulo 100 de la ENAHO, nivel nacional).
 - Tipo de vivienda.
 - Propiedad.
 - Cómo financió la vivienda.
 - ¿Quién le dio crédito para la vivienda?
 - Servicios básicos en la vivienda (agua potable alumbrado eléctrico, alcantarillado, SSHH).
 - Servicios de telefonía, cable, internet.
4. Trabajadoras del hogar por nivel de pobreza (*Fuente:* Módulo sumario de la ENAHO).
5. Trabajadoras del hogar que declaran o denuncian haber sido víctima de violencia (*Fuente:* ENDES). (Mujeres que declaran haber sido víctima de violencia filtradas por ocupación).

Condiciones laborales:

6. Trabajadoras del hogar y derechos laborales (*Fuente:* ENAHO, Módulo 500, pregunta 544).
 - Trabajadoras del hogar con gratificación (julio y diciembre) y por monto de gratificación.
 - Trabajadoras del hogar con CTS y por monto.
 - Trabajadoras del hogar con vacaciones.
 - Trabajadoras del hogar con contrato y sin contrato.

7. Trabajadoras del hogar por horas semanales de trabajo /detalle (*Fuente:* ENAHO módulo 500).
 - Menos de 15 horas semanales.
 - 15-34 horas semanales.
 - 35-47 horas semanales.
 - 48 horas.
 - 49-59 horas semanales.
 - 60 o más horas semanales.
8. Trabajadoras del hogar sindicalizadas u organizadas (*Fuente:* Módulo 500, ENAHO nacional).

III. Cruces de datos

1. Trabajadoras del hogar con vivienda propia según niveles de ingreso (nominal).
2. Trabajadoras del hogar con vivienda según acceso a RMV.
3. Trabajadoras del hogar con vivienda propia según estado civil.
4. Trabajadoras del hogar según horas trabajadas a la semana y niveles de ingreso (nominal).
5. Trabajadoras del hogar con capacitación laboral según acceso a RMV.
6. Trabajadoras del hogar con capacitación según horas trabajadas a la semana.

Variables e indicadores seleccionados sobre la provisión de servicios del Estado para trabajadoras(es) domésticos en el Perú, 2004-2010

Sub-dirección de Asesoría del Trabajo y Defensa Legal del MTPE

Indicadores	Mujeres	Hombres
Número de consultas realizadas por trabajadores/as domésticos		
Número de consultas realizadas por empleadores/es		
Tipo de consultas realizadas por trabajadores/es domésticos		
Tipo de consultas realizadas por empleadores/as		
Número de diligencias de conciliación		
Número de diligencias de conciliación con acuerdo		
Número de denuncias presentadas por trabajadoras/es domésticos		

Fuente: Oficina de Capacitación y Certificación.

Indicadores	Mujeres	Hombres
Número de trabajadoras/es domésticos certificados por el MTPE		
Número de trabajadoras/es domésticos que participan en talleres de capacitaciones para la certificación		

Número de talleres y/o charlas de capacitación para la certificación	
--	--

Inspección del Trabajo / Dirección de Inspección de Trabajo del MTPE

Indicadores	Mujeres	Hombres
Número de diligencias de orientación realizadas para trabajadoras domésticas		
Número de diligencias de orientación realizadas a empleadores de trabajadores domésticos		
Número de denuncias presentadas por trabajadores/as del hogar		
Número de diligencias de inspección realizadas para verificar cumplimiento de normas laborales de las trabajadoras/as domésticas		
Número de empleadores multados según tipo de falta (leve, graves y muy graves)		

Número de campañas que realizó la instancia a favor de las trabajadoras domésticas	
--	--

Número de agencias de empleos inspeccionadas	
Número de agencias de empleo multadas	

Información solicitada a la Dirección de Migración Laboral del MTPE

Indicadores	Mujeres	Hombres
Número de migrantes por ocupación		
Edad de migrantes que declaran migrar en calidad de trabajadores/as domésticos		
Migrantes que viajan como trabajadores/as domésticos con contrato		
Procedencia de migrantes que declaran migrar en calidad de trabajadores/as domésticos		
País de destino de migrantes que declaran migrar como trabajadores/as domésticos		

Información solicitada a la Dirección de Negociaciones Colectivas del MTPE

Período 2003-2010

Indicadores	Mujeres	Hombres
Número de organizaciones sindicales inscritas locales		
Número de organizaciones sindicales inscritas regionales		
Número de organizaciones sindicales inscritas nacional		

Información solicitada a la Sub-dirección de Protección del Menor en el Trabajo del MTPE.
Período, 2003-2008

Indicadores	Mujeres	Edad	Hombres	Edad
Número de trabajadores/as domésticos menores de edad				

Autorizaciones

Indicadores	Mujeres	Hombres
Número de autorizaciones para el trabajo de menores tramitadas por el MTPE		
Número de autorizaciones para el trabajo de menores otorgadas		

Información solicitada a los Centros de Emergencia Mujer del MIMDES (actual MIMP)
Para cada uno de los años del período 2003-2010.

Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social – MIMDES (actual MIMP)

- Número de denuncias presentadas por trabajadoras domésticas 2003-2010;
- Denuncias presentadas por trabajadoras domésticas por distrito, provincias y departamentos 2003-2010;
- Tipo de maltrato denunciado por trabajadoras domésticas 2003-2010.

Información solicitada al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – MINJUS
Para cada uno de los años del período 2003-2010:

- Número de conciliaciones atendidas entre trabajadores/as domésticos 2003-2010;
- Número de litigios entre trabajadores/as domésticos y sus empleadores 2003-2010;
- Número de litigios entre trabajadores/as domésticos y sus empleadores 2003-2010, por motivo del litigio;
- Número de sentencias favorables a las trabajadores/as del hogar 2003-2010.

Información solicitada a la SUNAT sobre el Registro de Trabajadoras del Hogar

Para cada año del período 2003-2010:

1. Número de trabajadores/as del hogar registrados por sus empleadores/as 2003-2010;
2. Número de trabajadores del hogar registrados 2003-2010, por sexo del trabajador;
3. Distribución de las trabajadoras del hogar registradas por región en el año 2003 y en el año 2010;
4. Distribución de las trabajadoras del hogar registradas en Lima Metropolitana, por distrito en el año 2003 y en el año 2010;
5. Monto promedio de pago correspondiente a EsSalud 2003-2010;
6. Monto promedio de pago de previsión social 2003-2010.

Información solicitada a la Oficina Nacional de Pensiones – ONP

Para cada uno de los años del período 2003-2010:

7. Número de trabajadores/as domésticos con previsión social 2003-2010;
8. Número de trabajadores/as domésticos con previsión social 2003-2010 por región, provincia y distrito;
9. Número de pensionistas que fueron trabajadores/as domésticos 2003-2010;
10. Monto promedio de las pensiones recibidas por pensionistas ex trabajadores/as domésticos 2003-2010.

ANEXO 3.1

Mapeo de actores y procesos clave en el Estado peruano sobre la mejora del estatus de las trabajadoras domésticas en el Perú

Actor	Procesos y acciones en marcha sobre el trabajo doméstico a los que vinculan	Oportunidades y desafíos identificados para mejorar el estatus de las trabajadoras domésticas	Recomendaciones para mejorar el status de las trabajadoras domésticas
Gobierno Central			
1. MTPE	Revaloración y calificación del TDR programa <i>"Tu experiencia vale"</i> (2010-2011). Campañas por pago de beneficios a TDR <i>"Hogar que acoge hogar que gratifica"</i> (2011). Campañas Informativas sobre TDR e Inspección del trabajo (2007-2008). Servicios de consulta y defensa legal gratuita; producción de estudios y estadísticas periódicas hasta el 2008. Aún no responde a propuesta de mejora de la Ley N° 27986 elaborada por el MIMDES	Nueva gestión del sector ha definido que TDR y población con discapacidad son prioridad. Desafíos: Mantener la prioridad sobre el grupo ante cambios en la gestión del sector. Adecuar los servicios a la realidad de las TDR, para ampliar la cobertura limitada que hoy brinda.	Analizar los impactos de extender la RMV para las TDR. Definir un sistema de RMV específico para TDR (no el general).
2. MIMDES (actual MIMP) /MIMINPS	Promoción de una red y elaboración de una propuesta para mejorar Ley TDR entregada al MTPE en el 2011.	Oportunidad: Dirección Nacional de la Mujer ha definido que TDR son prioridad (en la gestión pasada). Desafíos: Mejorar sus programas de protección con cobertura específica al grupo.	Que se modifique la Ley N° 27986 en los tres puntos propuestos: RMV, tiempo continuo y efectivo, y contratos escritos. Esta es una estrategia directa para mejorar el estatus del grupo y se basa en la visión de las principales afectadas (las TDR).
3. MINJUS	No tiene una acción directa hacia el grupo a pesar que el DS sobre discriminación hacia las TDR establece que debe implementar y operar un sistema de denuncias para tal efecto.	Oportunidad: Recientemente se ha convertido en Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Si bien no está involucrado con este grupo social, tiene una experiencia con el proyecto CEPICEL pero de escasa cobertura al grupo. Desafíos: Hacer que se cumpla con la ley.	

4. Defensoría del Pueblo	De acuerdo a la ley, supervisa el cumplimiento de la LIO con relación al artículo sobre trabajadoras del hogar. Produjo en el 2007 un Informe Defensorial sobre agencias del empleo en Lima. Apoya campaña del MTPE sobre pago de gratificación a TD (2011).	Oportunidad: En los próximos meses sus dos adjuntía relevantes (de los Derechos de la Mujer y la de la Niñez y Adolescencia) definirán los temas de los informes defensoriales que realizará. Es posible que resalten el trabajo doméstico infantil y la situación de las trabajadoras del hogar.	Adecuar los servicios del Estado a la realidad de las trabajadoras del hogar (atender en horarios que ellas disponen). Atender los puntos identificados en el proceso seguido para modificar la Ley N° 27986 en el año 201. Abordar con campañas radiales y en escuelas la obligatoriedad de registrar a las trabajadoras domésticas en SUNAT. Establecer sanciones. Crear e integrar sistemas de monitoreo conjunto sobre el cumplimiento de la regulación sobre el TDR. Esto implica la identificación, definición e implementación de los indicadores que dan cuenta de los avances en el cumplimiento de la ley y de la mejora del estatus de las TDR.
5. Congreso de la República	Audiencias públicas sobre proyecto de Ley para mejorar la ley de TDR en el 2009 y 2010. Parlamentaria Margarita Sucari.	Desafíos: Reinsertar el tema del TDR en el trabajo del nuevo congreso.	Revisar los puntos principales de lo que fue la propuesta alcanzada por la Mesa de Mujeres parlamentarias 2009-2010.
6. EsSalud	Indica que no distingue a su población por grupo o categoría laboral, atiende a todos los asegurados.		
7. ONP	Registro de aportantes y de pensionistas.		Articular sus registros sobre TDR con los de otros sectores (MTPE, MIMDES (hoy MIMP).
8. SUNAT	Registro de Trabajadoras del Hogar.		Articular sus registros sobre TDR con los de otros sectores (MTPE, MIMDES (hoy MIMP).
9. INDECOPI	Acoge denuncias sobre discriminación hacia consumidores. Sanciona.	Oportunidad: tiene un instrumento que otras instancias no han desarrollado: un sistema de atención y resolución de denuncias sobre discriminación.	
10. CNTPE del MTPE	Espacio de concertación para los tres principales actores sobre empleo y trabajo en el país: Gobierno, trabajadores y empleadores.	Oportunidad: tiene que pronunciarse sobre el Convenio 189. Sus temas de agenda son trabajo decente y RMV. Desafíos: que asuma una posición frente al sector del TDR y las políticas públicas para el sector.	

Municipios			
11. Municipio de San Borja	Ensayo de estrategias para lograr la inscripción de TDR adolescentes, campañas en escuelas y desarrollo de herramienta (encuesta en escuelas) para identificar necesidades de TDR adolescentes en el distrito.	Desafíos: Lograr que TDR sean prioridad del Municipio. Identificar nuevas estrategias para la inscripción, pues las anteriores no tuvieron mayor impacto.	Acompañar las obligaciones transferidas a los municipios con las estrategias a ser implementadas. Definir y promover incentivos para que las empleadoras inscriban a las TDR.
12. Municipio de Miraflores	Ensayo de modelo de agencia de empleo con el modelo de "La Panchita" como referente.	Oportunidad: en Febrero 2012 firmó convenio con la Defensoría del Pueblo para monitorear el cumplimiento de la Ley N° 27986.	Realizar acciones de incidencia desde el MTPE y la Defensoría para que la acción articulada con los municipios incorpore las estrategias para implementar el Registro de Trabajadoras Domésticas Adolescentes en cada distrito.
13. Municipio de Magdalena del Mar	Programa de servicios integrales para TDR en articulación con el proyecto <i>"Consolidación de servicios integrales municipales para las trabajadoras del hogar"</i> .		

Fuente: Entrevistas con representantes del MIMDES y Municipalidad de San Borja y Magdalena.

ANEXO 3.2

Mapeo de actores y procesos clave de la sociedad civil y cooperación en la mejora del estatus de las trabajadoras domésticas en el Perú

Actor	Procesos	Oportunidades y desafíos	Recomendaciones
Trabajadoras del Hogar			
ANTRAH	Acción articulada con el MTPE para calificar a las trabajadoras del hogar <i>“Tu experiencia vale”</i> .	Desafío: ampliar la cobertura del programa y hacerlo a nivel descentralizado.	ANTRAH y MTPE deben revisar los horarios y los días en los que brindan los servicios de capacitación y certificación y ampliar el alcance a las regiones.
SINTRAHOGARP, afiliado a la CUT	Interlocución con el Estado para la ratificación del Convenio 189. Promoción de trabajo en redes en pro de las trabajadoras del hogar y sus derechos, a través del establecimiento de una <i>“Mesa técnica de trabajadoras del hogar”</i> .	Los sindicatos están tratando de descentralizarse y de conformar una federación a nivel nacional.	Aprovechar la búsqueda de una acción descentralizada de los sindicatos para mejorar los servicios del Estado en zonas de alta concentración de TDR como La Libertad, Callao, Lambayeque, Arequipa y Cajamarca. Realizar alianzas conjuntas.
SINTTRAHOL, afiliado a la CGTP	Interlocución con el Estado para la ratificación del Convenio 189. Promoción de trabajo en pro de las trabajadoras del hogar y sus derechos.	Los sindicatos están tratando de descentralizarse y de conformar una federación a nivel nacional.	Aprovechar la búsqueda de una acción descentralizada de los sindicatos para mejorar los servicios del Estado en zonas de alta concentración de TDR como La Libertad, Callao, Lambayeque, Arequipa y Cajamarca. Realizar alianzas conjuntas.
CCTH	Institución que promueve la defensa de los derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar.	Promueve y defiende los derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar. Se propone: brindar asesoría laboral, contribuir en el impulso y desarrollo de acciones de capacitación, impulsar la investigación como aporte al sector y trabajar de manera coordinada con organizaciones sociales y entidades del Estado que realicen estas acciones para la consecución de los fines y objetivos planteados.	Institución que promueve la defensa de los derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar.

Empleadoras			
	Sin representación, se trata de un grupo “difuso y abstracto” y esto debilita los procesos en marcha para mejorar el estatus de las trabajadoras domésticas.	Desafío: ampliar la cobertura del programa y hacerlo a nivel descentralizado.	Promover la conformación de un espacio en el que también participen o tengan representación las empleadoras. Podría estructurarse en el seno del CNTPE.
Centrales sindicales mixtas			
CUT Y CGTP	Cuentan con un acuerdo de trabajo conjunto a favor de las trabajadoras del hogar.	Oportunidad: El proceso de ratificación del convenio, toda vez que contribuye en la promoción de una agenda para mejorar el estatus de las trabajadoras domésticas.	Mantener y hacer más efectivo el acuerdo conjunto a favor de las trabajadoras del hogar.
ONGD			
CESIP	Proyectos de promoción de servicios integrales y articulados con el Estado para atender a las trabajadoras domésticas (2004-2011).	Oportunidad: El proceso de ratificación del convenio, toda vez que contribuye en la promoción de una agenda para mejorar el estatus de las trabajadoras domésticas.	Revisar la regulación y adecuarla a los cambios que se vienen dando en la provisión del TDR. Revisar lo realizado por otros países como Uruguay con legislación más avanzada. Incorporar a las escuelas en el esquema de protección (escuelas protectoras). Servicios integrados para TDR a partir de los Municipios.
Grupo Género y Economía	Capacitación de organizaciones de mujeres que incluye a los sindicatos de trabajadoras domésticas.		Mejorar su condición a partir de la mejora laboral general. Ley general del trabajo.
Flora Tristán	Anima la “Mesa técnica de Trabajadoras del Hogar”.		
CARE Perú	Proyectos de promoción y parte de la Mesa Técnica.		
La Panchita	Desarrolla un modelo de agencia de empleo que promueve mejores condiciones laborales para las TDR y el goce pleno de sus derechos.		

Cooperación al desarrollo			
OIT	Promoción de espacios de interacción entre los principales actores del sector de trabajo doméstico remunerado y estudios sobre la situación actual del sector y sus trabajadores.	Oportunidad: La actual preocupación del Estado peruano por temas de inclusión social, permite pensar la posibilidad fáctica de que se discutan y promuevan políticas públicas que favorezcan el estatus de este grupo vulnerable.	
ONUMUJERES	Apoya iniciativas de las organizaciones sociales y sindicales de las trabajadoras del hogar.	Oportunidad: Apoya procesos de promoción de derechos de las trabajadoras del hogar, en forma conjunta y en alianza con otras organizaciones internacionales.	

Fuente: Entrevistas con actores representantes de las trabajadoras domésticas y de la sociedad civil.

ANEXO 4. ANEXOS ESTADÍSTICOS

Anexo 4.1

Distribución de las trabajadoras del hogar según diversas variables, 2004-2010.

INDICADORES	2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010	
	Número	Relativos	Número	Relativos	Número	Relativos	Número	Relativos	Número	Relativos	Número	Relativos	Número	Relativos
Total de Trabajadoras del hogar	427,350	100	427,891	100	523,208	100	501,067	100	462,530	100	457,908	100	455,455	100
% respecto del total de la PEA ocupada	3.6		3.6		3.8		3.5		3.2		3.1		3	
Sexo														
Hombre	21,481	4.6	20,283	4.3	20,278	3.9	22,270	4.4	19,547	4.2	15,874	3.5	18,192	4
Mujer	445,869	95.4	447,608	95.7	502,930	96.1	478,797	95.6	442,982	95.8	442,033	96.5	437,264	96
Rango de edad														
14 a 24 años	219,310	46.9	195,064	41.7	218,293	41.7	204,557	40.8	177,893	38.5	174,972	38.2	155,239	34.1
25 a 29 años	61,407	13.1	64,187	13.7	63,359	12.1	59,359	11.8	62,229	13.5	51,752	11.3	41,969	9.2
30 a 44 años	123,245	26.4	124,238	26.6	150,527	28.8	136,845	27.3	128,244	27.7	127,705	27.9	148,530	32.6
45 a 54 años	42,073	9	55,272	11.3	57,128	10.9	67,572	13.5	53,255	11.5	67,586	14.8	68,852	15.1
55 a más años	21,315	4.6	29,130	6.2	33,901	6.5	32,734	6.5	40,908	8.8	35,862	7.8	40,866	9
Nivel educativo alcanzado (1)														
Sin nivel	81,559	17.5	82,877	17.7	74,577	14.3	78,672	15.7	77,623	16.8	72,946	15.9	63,042	13.8
Primaria completa	201,836	43.2	201,535	43.1	228,055	43.6	204,766	40.9	184,756	39.9	175,070	38.2	185,222	40.7
Secundaria completa	167,992	35.9	163,119	34.9	198,453	37.9	194,103	38.7	174,699	37.8	189,630	41.4	188,901	41.5
Superior completa	15,963	3.4	18,898	4	22,122	4.2	23,526	4.7	25,451	5.5	20,261	4.4	18,290	4
Ingreso Laboral nominal (\$/.)														
Promedio	423.2		426.7		484.9		496.7		511.6		580.8		600.9	
Mediana	371.3		354.4		432.3		765.7		472.8		508.4		535.2	
Ocupados según RMV (2)														
Mayor de 1 RMV	293,846	62.9	313,165	66.9	307,331	56.7	87,258	57.8	284,474	61.5	257,758	56.3	234,546	51.5
Menor o igual a 1 RMV	173,504	37.1	154,726	33.1	215,877	41.3	25,337	42.2	178,056	38.5	200,150	43.7	220,910	48.5
Ingreso promedio según RMV														
Menor de 1 RMV	262.6		269.5		287.7		289.4		325.5		336.5		320.1	
Mayor o igual a 1 RMV	695.1		745		765.7		780.4		808.8		895.4		899	
Afiliados al sistema de salud (3)														
Afiliados al sistema de pensiones	66,094	14.1	73,694	15.8	87,258	16.7	96,618	19.7	130,172	28.1	189,346	41.4	196,593	43.2
Trabajadoras del hogar con jornadas laborales mayores a las 48 horas semanales	10,836	2.3	38,553	8.2	25,337	4.8	43,624	8.7	31,310	6.8	35,012	7.6	43,418	9.5
	297,795	63.7	296,871	63.4	300,464	57.4	278,512	55.6	260,501	56.3	247,175	54	233,412	51.2

Notas: Las bases de datos han sido actualizadas con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

(a) RMV Remuneración Mínima Vital; (b) Los ingresos utilizados en este cuadro tanto para el promedio, mediana y para los rangos incluye ingresos monetarios y los pagos en especie por trabajo dependiente (alimento, vestido y calzado, transporte y vivienda).

(1) Sin nivel educativo incluye la primaria incompleta; primaria incluye la secundaria incompleta; y secundaria incluye el nivel superior incompleto.

(2) Se considera las siguiente RMV: 2004 y 2005 (\$/ 460), 2006 y 2007 (\$/ 500), 2008 -2010 (\$/ 550).

(3) Considera a los trabajadores afiliados a ESSALUD, Seguro Privado de Salud, Entidad Prestadora de salud, Seguro de la FFAA/ Policiales y Seguro Integral de Salud. No tomó se tomó en cuenta quien realizó el pago por la afiliación ya que las ENAHO no permiten acceder a esta información.

Fuente: MTPE - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, Continua 2004-2010.

Elaboración: MITPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Anexo 4.2

Población ocupada como trabajadores domésticos por regiones, 2004-2010.

Región	AÑO						
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1 Amazonas	3,815	4,130	3,422	3,701	2,810	2,736	2,980
2 Ancash	10,020	9,828	12,409	8,251	12,272	11,049	10,416
3 Apurímac	1,701	2,576	3,899	3,110	1,466	2,755	1,569
4 Arequipa	21,385	22,764	19,390	18,889	16,213	14,038	15,062
5 Ayacucho	2,982	5,889	4,829	6,084	6,396	5,164	2,241
6 Cajamarca	14,137	13,542	10,576	18,741	12,887	17,958	16,331
7 Callao	20,392	20,625	22,166	18,870	17,735	16,183	23,057
8 Cusco	12,916	12,004	17,906	11,992	9,663	10,395	5,427
9 Huancavelica	2,120	2,180	2,030	2,871	3,394	2,222	2,948
10 Huánuco	6,404	8,298	9,493	7,452	10,098	7,671	6,695
11 Ica	8,366	11,010	13,512	11,927	9,032	5,912	8,728
12 Junín	8,335	9,458	10,048	11,300	9,868	7,368	6,354
13 La Libertad	30,373	24,299	24,057	31,551	23,306	17,727	27,216
14 Lambayeque	21,669	22,129	18,190	19,435	16,825	18,672	20,831
15 Lima	249,338	234,672	290,239	275,316	263,336	264,361	258,134
16 Loreto	11,435	10,865	12,840	16,363	12,408	12,982	13,464
17 Madre de Dios	755	560	1,054	973	273	458	499
18 Moquegua	1,732	1,580	1,264	1,676	896	608	1,639
19 Pasco	1,714	1,842	2,372	2,297	2,087	1,524	2,138
20 Piura	23,685	31,329	23,487	20,331	21,230	28,184	26,749
21 Puno	7,931	10,520	8,381	4,579	7,442	8,396	6,232
22 San Martín	8,702	7,698	8,245	8,079	7,815	8,396	7,743
23 Tacna	4,369	3,850	4,041	3,337	2,754	3,478	3,267
24 Tumbes	2,928	3,509	3,552	3,282	1,509	2,056	1,925
25 Ucayali	4,426	4,786	6,820	5,514	6,395	5,286	4,166
Total Nacional	481,630	479,943	534,222	515,921	478,110	475,579	475,811

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) - Encuesta Nacional de Hogares.

INEI - Sistema de Información Regional para la toma de decisiones.

Elaboración: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo / OEETIC / Oficina de Estadística.

Anexo 4.3

Anexo 4.3

Anexo 4.3

Anexo 4.4

Inspección del Trabajo - Trabajadoras del Hogar, 2007-2011.

INDICADORES	AÑOS				
	2007	2008	2009	2010	2011
N° Diligencias de orientación para TH	0	375	5	0	50
N° de denuncias presentadas por TH	5	3	8	12	10
N° Diligencias de inspección para TH	5	3	9	14	11
N° empleadores multados	0	0	0	1	4
N° de agencias de empleo inspeccionadas	206	176	128	269	335
N° de agencias de empleo multadas	26	10	9	18	19

Fuente: Sistema Informático de Inspección del Trabajo - MTPE.

Anexo 4.5

Trabajadoras del hogar atendidas por hechos de violencia familiar y sexual. Centros de Emergencia – Mujer, 2003-2010.

Región	Centro de Emergencia	Violencia física y/o psicológica	Violencia sexual	Total
Ancash	CASMA	1	1	2
	HUARAZ	15	3	18
Apurímac	CHINCHEROS	4	0	4
	SAN JERONIMO	9	1	10
Arequipa	AREQUIPA	6	1	7
Ayacucho	AYACUCHO	14	3	17
	HUANTA	10	2	12
Cajamarca	CAJAMARCA	17	3	20
Callao	CALLAO	14	2	16
	VENTANILLA	27	4	31
Cusco	CUSCO	19	2	21
	SICUANI	2	1	3
Huánuco	HUANUCO	31	4	35
Ica	ICA	33	1	34
Junín	HUANCAYO	2	3	5
	JAUJA	8	0	8
La Libertad	TRUJILLO	26	3	29
Lambayeque	CHICLAYO	13	1	14
	LAMBAYEQUE	13	1	14
	BARRANCO	35	2	37
Lima	COMAS	26	3	29
	LIMA	15	2	17
	PAMPLONA	65	3	68
	SAN JUAN DE LUROGANCHO	20	2	22
	SAN LUIS	9	1	10
	VILLA EL SALVADOR	59	8	67
Lima-Prov	HUACHO	28	0	28
Loreto	IQUITOS	23	1	24
Moquegua	MOQUEGUA	12	2	14
Pasco	OXAPAMPA	14	8	22
	PASCO	3	1	4
Piura	CHULUCANAS	10	3	13
	PIURA	63	1	64
Puno	JULIACA	4	1	5
	PUNO	24	3	27
San Martín	TARAPOTO	12	5	17
Tacna	TACNA	11	2	13
Ucayali	PUCALLPA	9	0	9
TOTAL		706	84	790

Fuente: Sistema de registro de casos y atenciones en violencia familiar y sexual del CEM - PNCVFS.

Anexo 4.6

Trabajadoras del hogar registradas en Lima Metropolitana. SUNAT, 2010.

Distrito	Número
Santiago de Surco	8,021
San Isidro	6,825
Miraflores	5,796
La Molina	3,972
San Borja	2,847
La Victoria	2,578
Lima	2,563
San Martín de Porres	1,861
Jesús María	1,738
Chorrillos	1,690
San Miguel	1,635
San Juan de Lurigancho	1,503
Lince	1,472
Pueblo Libre	1,448
Surquillo	1,411
Magdalena del mar	1,167
Ate	1,162
Barranco	1,073
Breña	1,018
Comas	989
San Juan de Miraflores	960
Los Olivos	850
Rimac	802
Villa María del Triunfo	614
Villa el Salvador	498
El Agustino	480
San Luis	434
Santa Anita	430
Independencia	339
Chaclacayo	303
Lurigancho	292
Carabaylo	238
Puente Piedra	151
Cieneguilla	118
Lurín	89
Pachacamac	86
Ancón	50
Punta Hermosa	42
San Bartolo	35
Santa María	15
Santa Rosa	13
Pucusana	12
Punta Negra	10
Total	57,630

Fuente: Registro de Trabajadoras del Hogar, SUNAT.

Anexo 4.7

Trabajadoras del Hogar registradas por región, 2010.

N°	Región	Número
1	Amazonas	12
2	Ancash	277
3	Apurímac	20
4	Arequipa	4,982
5	Ayacucho	39
6	Cajamarca	119
7	Callao	3,675
8	Cusco	256
9	Huancavelica	4
10	Huánuco	127
11	Ica	1,815
12	Junín	193
13	La Libertad	1,185
14	Lambayeque	1,806
15	Lima	57,630
16	Loreto	91
17	Madre de Dios	8
18	Moquegua	114
19	Pasco	30
20	Piura	2,021
21	Puno	69
22	San Martín	78
23	Tacna	326
24	Tumbes	196
25	Ucayali	57
Total Nacional		75,130

Fuente: Registro de Trabajadoras del Hogar, SUNAT.

Anexo 4.8

Estadística de Trabajadoras del Hogar según variables seleccionadas, SUNAT 2003-2010.

INDICADOR	AÑO							
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
N° de trabajadoras del hogar registradas	33,146	32,565	31,424	38,161	45,744	53,976	64,605	75,130
Monto promedio de pago EsSALUD (S./)	37.2	40.7	41.31	44.8	44.7	49.7	50.93	51.5
Monto promedio de pago de previsión social	37.9	42.3	44.9	49.9	50.3	56.2	57.5	56.94

Fuente: Registro de Trabajadoras del Hogar, SUNAT.

Anexo 4.9

Pensionistas trabajadoras del hogar. Por Regiones, ONP-2010.

N°	Región	Número
1	Amazonas	3
2	Ancash	23
3	Apurímac	3
4	Arequipa	265
5	Ayacucho	3
6	Cajamarca	3
7	Callao	316
8	Cusco	20
9	Huancavelica	
10	Huánuco	6
11	Ica	253
12	Junín	19
13	La Libertad	114
14	Lambayeque	114
15	Lima	3,988
16	Loreto	2
17	Madre de Dios	
18	Moquegua	6
19	Pasco	3
20	Piura	242
21	Puno	2
22	San Martín	
23	Tacna	23
24	Tumbes	2
25	Ucayali	2
Total Nacional		5,412

Fuente: Gerencia de Producción, ONP.

Glosario de siglas

AN	Acuerdo Nacional
ANTRAH	Asociación Nacional de Trabajadoras del Hogar
CAS	Contrato de Administración de Servicios
CEBA	Centros de Educación Básica Alternativa
CEPICEL	Proyecto de Promoción de Procesos Extrajudiciales
CEM	Centro de Emergencia Mujer
CESIP	Centro de Estudios Sociales y Publicaciones
CGTP	Confederación General de Trabajadores del Perú
CTP	Confederación de Trabajadores del Perú
CNTPE	Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú
CTS	Compensación por Tiempo de Servicios
CUT	Central Unitaria de Trabajadores del Perú
CIOU	Código Internacional Único de Categorías Ocupacionales
COIPE	Coordinadora de ONG Italianas en el Perú
DGM	Dirección General de la Mujer
DNI	Documento Nacional de Identidad
DINT	Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT
DEMUNA	Defensoría Municipal del Niño y Adolescente
DISEL	Dirección de Estudios y Estadísticas Laborales
EDA	Enfermedad Diarreica Aguda
ENAH0	Encuesta Nacional de Hogares
ESSALUD	Seguro Social de Salud
FORSAT	Proyecto <i>“Fortalecimiento del Sistema de Administración del Trabajo”</i>
IRAS	Infecciones Respiratorias Agudas
LIO	Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
INDECOPI	Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Producción de la Propiedad Intelectual
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
MIMDES	Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social
MIMP	Ministerio de la Mujer y de las Poblaciones Vulnerables (ex MIMDES)
MEF	Ministerio de Economía y Finanzas
MINEDU	Ministerio de Educación
MIDIS	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
MINJUS	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
MYPES	Micro y Pequeñas Empresas
NATS	Acrónimo de Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores
NSE	Nivel Socioeconómico
ONGD	Organización No Gubernamental para el Desarrollo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONP	Oficina de Normalización Previsional
ONU Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
PCM	Presidencia del Consejo de Ministros
PEEL	Programa de Estadísticas y Estudios Laborales

PNVFS	Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual
PIO	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
RMV	Remuneración Mínima Vital
RENAPE	Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo
RETO	Plan de Registro de Trabajadores Obligatorios
SINTRAHOGARP	Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú
SINTTRAHOL	Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región de Lima
SIIT	Sistema Informático de Inspección del Trabajo
SUNAT	Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria
TDR	Trabajo Doméstico Remunerado
TFNR	Trabajadores Familiares No Remunerados
UGT	Sindicato Unión General de Trabajadores (España)

Referencias bibliográficas

Baek, Eugene. "Between work and education: Child domestic workers in Lima Peru". The Hague: ISS, 2008.

Buck, Pearl S. "La Flor Oculta", 1948.

Cabrera, Natalia y Corzo, Vicente. "Uso del tiempo e inequidades de género en el trabajo remunerado y doméstico en Lima Metropolitana". Boletín de Economía laboral. N° 40. Año 12, 2008. Lima: PEEL-MTPE.

CEPAL. Franco, Rolando et al. "Crece y cambia la clase media en América Latina: una puesta al día". Revista CEPAL, 103, Abril 2011.

COIPE - Coordinadora de ONGD italianas en el Perú. "La emigración peruana hacia los países de la Unión Europea: El caso Italia. Aporte para la Cumbre de los Pueblos". Lima, Perú, 2008.

Defensoría del Pueblo. Perú. "Migraciones y Derechos Humanos: Supervisión de las políticas de protección de los derechos de los peruanos migrantes". Serie Informes Defensoriales. Número 146, Lima, Perú, 2009.

Fuertes, Patricia. "Institutions and gender empowerment in the global economy: the Peruvian case 1990-2005". In "Institutions and gender Empowerment in the global Economy". Roy Kartik et al. World Scientific Studies International Economics. 2008.

Loaysa, Norman. "Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú", Estudios Económicos, Banco Central de Reserva del Perú.

MIMDES. PERU. Viviano, Teresa. "Detrás del mandil: Trabajadoras del hogar víctimas de maltrato y hostigamiento sexual". Lima: MIMDES, 2007.

MPTE. PERU. "Informe: La Mujer Peruana en el mercado laboral 2009". DISEL-MTPE 2010. "Caracterización y análisis de las trabajadoras del hogar en el país". Informe 001-2012. Informe elaborado por MTPE. Lima, Perú, abril de 2012.

OIT "Memorándum sobre la Obligación de someter los convenios y recomendaciones a las autoridades competentes: Artículo 19 de la Constitución de la OIT". OIT, Ginebra 2005.

----"Texto del Convenio sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos". Conferencia Internacional del Trabajo. Actas Provisionales, 100a reunión. Ginebra, Junio 2011. 15 A.

----"Texto de la Recomendación sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos". Conferencia Internacional del Trabajo. Actas Provisionales, 100a reunión. Ginebra, Junio 2011. 15 B.

----Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Carta de respuesta de la OIT a las consultas del MTPE en materia de Trabajo doméstico y el Convenio 189, 2012.

Orozco, Amalia. "Cadenas Globales de cuidados: ¿Qué derechos para un régimen global de cuidados justo? ONU Mujeres, 2010.

Paerregaard, Karsteen. "La migración femenina, estrategias de sostenimiento y movilidad social entre peruanos en España y Argentina". *Antropológica* / Año XXV, N° 25, 2000.

Trivelli, Carolina. "Los hogares indígenas y la pobreza en el Perú: una mirada a partir de la información cuantitativa". Documento de trabajo 141. IEP, Lima; Perú, 2005.

UGT. "Mujeres inmigrantes. Factores de exclusión e inserción en la sociedad multiétnica. La Situación en España. Informe del Departamento Confederal de la Mujer, Madrid, España, 2001.

Vásquez, Enrique y Monge, Álvaro. "¿Por qué y cómo acortar la brecha de género en educación de las niñas y adolescentes rurales en el Perú?". Universidad del Pacífico, Lima, Perú, 2007.

Waterlines. "The private sector and sanitation for the poor: a promising approach for inclusive markets in Perú". In *Private Sector Involvement at the local level*. Volume 27, Number 4, October 2008.

Se terminó de imprimir en los talleres gráficos de
Editorial y Gráfica EBRA EIRL
Carlos Pedemonte 198, Lima 30 - Perú
Correo e.: ebrasa198@yahoo.com
Página web: www.bracamonte.com.pe
Teléf.: 326-5361 Fax: 326-4440
Marzo 2013 Lima - Perú