

¿Al fondo del escalafón? Un estado de la cuestión sobre el trabajo doméstico remunerado en el Perú

Documento de Discusión CIUP

DD1501

Presentado en el CIUP

Febrero, 2015

Leda M. Pérez, Ph.D., l.perez@up.edu.pe
investigadora asociada
Pedro Llanos Paredes
asistente de investigación



**UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO**
CENTRO DE INVESTIGACIÓN

Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad de los autores y no expresan necesariamente aquellas del Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico o de Universidad misma.

Tabla de contenido

<i>Resumen ejecutivo</i>	5
<i>Los datos preliminares</i>	5
<i>Las investigaciones académicas</i>	5
<i>Normatividad nacional e internacional</i>	6
<i>Conclusiones</i>	6
<i>Recomendaciones para futuros estudios</i>	7
1. Introducción	8
1.1 <i>El propósito de este documento</i>	10
1.2 <i>Cómo se organiza este documento</i>	11
2. Una mirada preliminar a los datos de organismos internacionales.....	11
2.1.1. CEPAL	11
2.1.2. OIT	13
3. Análisis de la normativa nacional e internacional	15
3.1. <i>Evolución del marco normativo peruano</i>	15
3.2. <i>Legislación vigente y jurisprudencia</i>	16
3.2.1. Ley de los Trabajadores del Hogar N° 27986 (Reg. DS 015-2003-TR) [2003].....	18
3.2.2. Acuerdo Nacional (AN) [2005].....	21
3.2.3. Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, N° 28983 [2007].....	21
3.2.4. Ley N° 27941 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual [2009].....	22
3.2.5. Ley N° 27337. Nuevo Código de los Niños y Adolescentes [2009]	22
3.2.6. Decreto Supremo 004-2009-TR [2009].....	22
3.2.7. Sentencias del Tribunal Constitucional (TC).....	23
3.3. Marco regulatorio internacional	24
4. Investigaciones académicas: trabajo doméstico en perspectiva comparada.....	26
4.1. <i>Derechos laborales y sociales</i>	26
4.2. <i>Trabajo de cuidados</i>	27
4.3. <i>Interseccionalidad</i>	28
4.4 <i>Resumen</i>	29

5. Análisis de las Encuestas Nacionales de Hogares (ENAHO 2004-2013)	30
5.1. <i>Evolución del empleo doméstico</i>	30
5.2. <i>Género</i>	31
5.3. <i>Edad</i>	32
5.4. <i>Estado civil</i>	34
5.5. <i>Migración</i>	35
5.6. <i>Educación formal</i>	36
5.7. <i>Ingresos laborales</i>	38
5.8. <i>Horas de trabajo</i>	40
5.9. <i>Contrato y forma de pago</i>	40
5.10. <i>Acceso al sistema de pensiones</i>	42
6. Conclusiones y recomendaciones.....	43
6.1. <i>¿Qué podemos concluir de lo estudiado?</i>	43
6.2. <i>Recomendaciones para futuras investigaciones</i>	45
6.2.1. <i>Estudiar al trabajador doméstico dentro de un contexto de crecimiento económico y de la formación de una clase media emergente</i>	45
6.2.2. <i>Analizar las diferencias entre el empleo doméstico dependiente e independiente</i>	45
6.2.3. <i>Analizar la transición de trabajadoras domésticas hacia otros sectores</i>	46
6.2.4. <i>Analizar el papel del empleo doméstico como ruta de salida de la pobreza para familias</i>	46
6.2.5. <i>Estudiar a los empleadores de trabajadores domésticos</i>	46
6.2.6. <i>Estudiar escenarios de total, o parcial, implementación de la Convención 189 y posibles efectos</i>	46
6.2.7. <i>Estudiar la posibilidad de implementar un sistema de monitoreo al cumplimiento de derechos de trabajadores domésticos;</i>	47
Bibliografía.....	48

Resumen ejecutivo

El sector de trabajadoras domésticas remuneradas ha enfrentado una discriminación histórica desproporcionada que pareciera estar relacionada con su particular composición sociodemográfica: mujeres jóvenes, de bajos recursos, bajo nivel educativo, provenientes de grupos étnicos marginados, trabajando en un 92.4% de los casos en condiciones de informalidad (INEI 2013). Además, a diferencia de otros trabajos, éste se realiza dentro de una residencia privada, donde resulta difícil que el Estado pueda regular y hacer cumplir los derechos y obligaciones establecidos por ley.

Los datos preliminares

Del análisis estadístico, concluimos que el número de personas asociadas a este trabajo está disminuyendo en términos absolutos. Sin embargo, quienes permanecen en el sector suelen tener un bajo nivel educativo, son solteras o separadas y migrantes, carecen de contratos formales de trabajo y no parecen percibir mejoras importantes en su situación socioeconómica general. Según los datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2013), el 86.6% de trabajadoras del hogar en el Perú cuenta solo con contratos verbales; el 92.1% reciben sueldos por debajo de la remuneración mínima vital; y 80% de este sector recibe pagos en especie. El 73.5% de estas trabajadoras reportan este empleo como su principal fuente de ingresos. La mayoría de ellas laboran con la modalidad “cama afuera” (54.8%), mientras que 45.2% trabaja “cama adentro”.

Las investigaciones académicas

La literatura nacional e internacional sobre el tema manifiesta en general una preocupación por plantear y analizar los derechos laborales y sociales de este grupo de trabajadoras (Tokman 2006, Rodgers 2009; Valenzuela & Mora 2009a; 2009b) así como por el desarrollo de enfoques conceptuales a través de los cuales analizar la posición de éste en las estructuras económicas, sociales y laborales. En este sentido, un cuerpo de investigación importante se ha desarrollado sobre el trabajo del cuidado (Razavi 2007, 2010), así como también en cuanto estudios sobre la intersección de raza, clase, y género como determinantes de la calidad del empleo en torno a remuneración y beneficios (Anderson 2007, 2009; Blofield 2009, 2012; Stefoni 2009; Garavito 2013). En general, estos estudios coinciden en que:

- a) El empleo doméstico moderno es una solución de mercado a la contradicción generada por la incorporación de la mujer en el mercado laboral y la estabilidad de los roles tradicionales de género al interior del hogar.
- b) El empleo doméstico es infravalorado por su asociación con el trabajo doméstico no remunerado, lo que hace que solo sea atractivo para mujeres con pocas oportunidades y en situaciones vulnerables (madres solteras, migrantes recientes, etc.).
- c) Esta segmentación del mercado laboral limita enormemente las oportunidades de movilidad social ascendente de quienes acceden a este tipo de trabajo.
- d) A nivel de protección social, la legislación que regula el trabajo doméstico suele ser discriminatoria, comparada con otros sectores laborales; y difícil de aplicar,

debido al carácter privado de los vínculos y el espacio donde se desarrollan las actividades.

- e) Debido a lo anterior, en la mayoría de los casos, tanto empleadores como empleados terminan por recurrir a la regulación informal y a la negociación individual para establecer las remuneraciones y la duración de la jornada.

Normatividad nacional e internacional

Respecto a la normatividad nacional, La Ley de los Trabajadores del Hogar del 2003 (LTH, No. 27986) establece por primera vez en la historia del Perú una serie de derechos para estas trabajadoras y responsabilidades para sus empleadores (Anderson 2004). No obstante, esta Ley también configura un régimen laboral especial en el que se permiten remuneraciones por debajo del salario mínimo y beneficios recortados a la mitad. Asimismo, no se precisan estándares para evaluar condiciones de trabajo mínimas y los mecanismos para monitorear el cumplimiento de la ley son deficientes (Fuertes *et al.* 2013).

Con la adopción de la Convención 189 sobre trabajo doméstico remunerado por parte de la OIT, la normatividad sobre el trabajo doméstico remunerado está también sobre la mesa a nivel internacional. Hasta la fecha, quince países se han adherido a dicha Convención. El Perú actualmente considera la ratificación de la misma a través de una comisión especial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en conjunción con otros ministerios del Poder Ejecutivo. La decisión de ratificar OIT 189 tendría implicancias sobre la legislación nacional, las relaciones laborales y sociales, y el desarrollo de distintas políticas públicas.

Conclusiones

La composición de las trabajadoras domésticas en el Perú se asemeja al del resto de América Latina en torno a su feminización, su carácter étnico-racial, y su condición de migrante reciente. Asimismo, sigue siendo un trabajo desvaluado por la interseccionalidad de estos factores que, a su vez, conllevan a brechas en términos de remuneración y derechos. Notamos al menos seis tendencias importantes que cabe señalar aquí.

Primero, en términos absolutos el número de trabajadoras domésticas está disminuyendo. Sin embargo, la situación de vulnerabilidad persiste para aquellas que permanecen en este sector, pues sus remuneraciones siguen por debajo de las del promedio de la fuerza laboral, y en la mayoría de los casos, por debajo de la remuneración mínima vital mensual.

Segundo, existe evidencia de que el empleo doméstico se realiza cada vez más en su modalidad “cama afuera”. Es posible que con esta tendencia las horas de trabajo se reduzcan, ya que el trabajador no permanece en un solo hogar las 24 horas del día. Sin embargo, también puede resultar en una mayor vulnerabilidad en el sentido de que ya no se cuenta con un solo empleador a través del cual sea posible acceder a los derechos y beneficios laborales consagrados por la legislación.

Tercero, la proporción de la PEA ocupada que está afiliada al sistema de pensiones es mucho mayor a la que se puede apreciar en el caso de las trabajadoras domésticas, lo cual indicaría la persistencia de una importante brecha en términos de protección social.

Cuarto, pese a que hasta el año 2013 las trabajadoras domésticas eran más jóvenes que el conjunto de la PEA ocupada (Tabla 7; Gráfico 4), la tendencia en los últimos diez años ha sido que la edad promedio de estas trabajadoras incrementa rápidamente, aproximándose al promedio del conjunto de la fuerza laboral (Gráfico 5).

Quinto, en cuanto al nivel educativo, las brechas entre trabajadoras domésticas y el resto de la PEA ocupada han venido ampliándose. Es posible que esto sea a raíz de la existencia de más y mayor educación disponible para la PEA ocupada en su conjunto y que, dado el envejecimiento del sector, las que quedan en el empleo no han incrementado las credenciales educativas de las que disponen.

Sexto, los prospectos económicos del empleo doméstico son mucho más bajos que los de otros trabajadores. En ese sentido, pareciera que no valiera la pena invertir en capacitarse e incrementar las credenciales educativas para permanecer en el sector (ver Gráfico 11).

Recomendaciones para futuros estudios

1. Estudiar al trabajador doméstico dentro de un contexto de crecimiento económico y de la formación de una clase media emergente;
2. Analizar las diferencias entre el trabajo doméstico dependiente y el independiente;
3. Analizar la movilidad ocupacional de las trabajadoras domésticas desde y hacia otros sectores;
4. Analizar el papel del empleo doméstico como ruta de salida de la pobreza para las familias;
5. Estudiar a los empleadores de los trabajadores domésticos;
6. Estudiar escenarios de implementación total o parcial de la Convención 189 y sus posibles efectos; y,
7. Estudiar la posibilidad de implementar un sistema de monitoreo al cumplimiento de derechos de los trabajadores domésticos.

1. Introducción

La última década ha sido una en la cual el Perú ha entrado en el grupo de países de ingreso mediano-alto (Banco Mundial 2013). Habiendo experimentado un crecimiento económico categorizado tanto como pro clase media y pro pobre (Jaramillo y Zambrano 2013), hemos visto en este período el surgimiento de una nueva clase media, mejoras en los niveles de educación, y una mayor participación de mujeres en la fuerza laboral. Sin embargo, esta misma coyuntura también ha sido marcada por la permanencia de altos niveles de informalidad y desigualdad. En Perú, alrededor de 79% de todo el empleo sigue siendo informal (INEI 2014), lo que representa una de las tasas más altas de América Latina. Asimismo, las brechas de ingresos entre ricos y pobres son significativas, con el 20% más rico del país percibiendo 13 veces más ingresos que el 20% más pobre (PNUD 2013). Dado el dual compromiso nacional de seguir creciendo y de implementar políticas que sienten bases para el desarrollo de una sociedad cada vez más inclusiva, un reto crítico es el de crear las condiciones apropiadas para el trabajo decente¹, que no solo ayude a formalizar empleos anteriormente informales, sino que también brinde mayores derechos laborales y sociales.

Si bien es cierto que en el Perú hay diferentes regímenes laborales que merecen estudio y atención por sus difíciles y precarias condiciones, el presente trabajo ofrece un análisis puntual sobre el estado de la cuestión en torno a los trabajadores domésticos del Perú, un importante componente de la economía informal del país. Compuestos aproximadamente por el 2.6% de la población económicamente activa (PEA) ocupada del país (INEI 2013), este grupo representa una población idónea para el análisis de derechos sociales y laborales por varias razones. En primer lugar, este ha sido un empleo que ha enfrentado una discriminación multinivel histórica --ha sido una labor llevada a cabo en su gran mayoría por mujeres jóvenes, de bajos recursos y provenientes de grupos étnicos marginados. En segundo lugar, éste se realiza dentro del espacio de una residencia privada donde los tratos, beneficios o discriminaciones al trabajador resultan difíciles de percibir y de regular por la autoridades apropiadas. Finalmente, y relacionado a los dos puntos anteriores, a diferencia de otros regímenes laborales, hay menos conocimiento acerca de este grupo y sus empleadores, y sobre el cumplimiento, o no, de sus derechos básicos.

Como veremos a continuación, en términos absolutos el número de personas asociadas a este trabajo está disminuyendo, pero para las que quedan --entre las más excluidas en términos socioeconómicos -- este sigue siendo una importante fuente de empleo. Sugerimos aquí que es importante entender qué rol juega esta labor en el Perú, tanto para las personas empleadas en ella, como también para una sociedad que en su conjunto ha

¹Según la OIT (1999), “El trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el dialogo social”. Además, la OIT (2004) describe el trabajo decente como “un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo”.

experimentado un ascenso económico dentro de una coyuntura política democrática no-interrumpida desde 2002. Dentro de esta realidad, por ejemplo, se sabe poco acerca de cómo estos cambios, aparentemente positivos para el país como un todo, han ayudado o empeorado la situación de esta categoría de trabajador. De hecho, una mirada exclusiva a las trabajadoras domésticas del Perú puede servir como un espejo, a través del cual se podría observar una sociedad en transición económica y social y el rol de personas vulnerables, principalmente mujeres, dentro de ella.

Al mismo tiempo, hay nuevas perspectivas de políticas en el horizonte dado esfuerzos a escala internacional como también a nivel nacional. En cuanto a lo primero, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en junio de 2011 adoptó la Convención N° 189 (C189) sobre trabajo decente para trabajadores domésticos, así como también la Recomendación N° 201 que suplementa la misma. Hasta la fecha, pese a que el tema está bajo consideración por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la OIT ha estudiado la situación sobre el trabajo doméstico remunerado en el Perú, incluyendo las recomendaciones al respecto (2013), nuestro país no ha ratificado la C189. En cuanto a lo nacional, por lo pronto, el citado Ministerio emitió una Resolución Ministerial (052-2014-TR) que resuelve, entre otras cosas, aprobar el “Plan de Acción para promover el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras del hogar – 2014”, y la conformación de una mesa de trabajo que haga seguimiento a dicho plan, incluyendo diferentes instancias del gobierno, así como instituciones de la sociedad civil. Si el Perú decidiese ratificar dicho convenio, ello tendrá implicancias sobre la normatividad nacional, las relaciones laborales y sociales, así como en la reformulación o desarrollo de políticas públicas.

A raíz de lo anterior, el Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP) convocó en mayo, 2014, a un grupo de investigadores incluyendo a colegas de la PUCP para explorar los posibles ángulos a través el cual el presente tema podría ser estudiado. En esa primera reunión fue evidente que se compartía varios intereses acerca del estatus actual del trabajador doméstico en el Perú, incluyendo la posible evolución de sus derechos sociales y laborales y su presente ubicación dentro de la coyuntura socioeconómica del país. Pese a diferentes ideas sobre posibles líneas de investigación, se acordó en esta oportunidad que un primer paso clave debiera ser el esbozar un estado de la cuestión que aclarara la información acerca de este sector laboral en el Perú. De esta manera, se esperaba contribuir al conocimiento en torno al tema y, sobre esta base, proponer una agenda de investigación a futuro.

En los últimos 40 años, ha habido investigaciones importantes sobre trabajadores domésticos a nivel mundial. Sin embargo, el presente reporte se enfoca principalmente en los datos y literatura de la última década. Proseguimos de esta manera por dos razones. En primer lugar, el enfoque sobre trabajadores domésticos remunerados de la OIT es relativamente reciente (2010; 2010b; 2011; 2011a; 2011b), y con este trabajo han venido nuevas apreciaciones sobre el tema, tanto en materia de política pública como en torno a marcos conceptuales que seguramente tienen mayor relevancia al Perú actual. La otra

razón se debe a que pensamos que nuestra mejor contribución al tema se hace dentro de un contexto en el cual la economía del país ha mejorado sustancialmente, permitiéndonos elevar algunas preguntas acerca de cómo ha sido la evolución socioeconómica comparativa del trabajador doméstico en este mismo período, y qué implicancias tiene ello en torno al desarrollo de derechos laborales y sociales.

1.1 El propósito de este documento

Con lo anterior en mente, la razón de ser del presente trabajo es proveer a la comunidad de investigadores y de hacedores de política un estado de la cuestión que incluya varios tipos de fuentes de información. Reconociendo el reciente trabajo de la OIT sobre el tema (2013), aquí incluimos la información más actualizada sobre la estadística, la normatividad nacional y sus tendencias jurídicas, así como también la normatividad internacional y la literatura académica. Analizamos la data más reciente y, más importante aún, anotamos y comentamos sobre las brechas de información. Pese a que presentamos datos de la situación económica y de derechos de este grupo laboral, encontramos que aún se requiere de información más detallada que nos permita ver un retrato más actualizado de quien es este trabajador en el Perú de siglo XXI. Con el presente “estado de la cuestión” esperamos ofrecer al lector un balance de la literatura teórica más reciente así como también un análisis estadístico coyuntural de los cambios socioeconómicos de los trabajadores domésticos.

Pensando en investigaciones a futuro, ¿qué podemos aprender de la evolución de sus derechos, tanto para ellas, como para también otros trabajadores en regímenes laborales especiales? Si es cierto que los números de personas que ejercen este trabajo van en descenso, ¿hacia qué sectores de trabajo se están yendo? ¿Quiénes se quedan en este sector, y por qué? Y, ¿qué implicancias tiene, en términos de derechos socioeconómicos, permanecer en este empleo?

Por otro lado, un valioso reconocimiento de la OIT (2013) es que aún sabemos poco de los empleadores de este sector. Dada la actual coyuntura en la cual el Perú analiza si es que se adhiere, o no, al C189, nos parece relevante poder brindar algunas luces sobre esta parte de la ecuación: ¿Quiénes son los empleadores de este sector? ¿Cuáles son las tendencias hacia el futuro? ¿Qué tipo de regulación, normatividad y/o políticas públicas serían las más adecuadas para asegurar que tanto la empleada como el/la empleador (a) puedan ejercer sus derechos?

Este trabajo es un primer esfuerzo por recopilar la información más actualizada respecto a las trabajadoras domésticas en Perú, incluyendo el planteamiento de algunas posibles preguntas de investigación. De esta manera, esperamos aportar a la construcción de conocimiento sobre la actual situación de esta trabajadora, su entorno, y sus empleadores, asimismo ofreciendo recomendaciones en torno a posibles agendas de investigación futuras.

1.2 Cómo se organiza este documento

Este trabajo se divide en seis capítulos, incluyendo esta Introducción. El Capítulo 2 presenta la información estadística existente sobre la extensión y características principales del fenómeno del empleo doméstico remunerado. En el Capítulo 3, realizamos una revisión de la normatividad nacional e internacional existente que también incluye una mirada a algunas de las sentencias del Tribunal Constitucional frente al tema. El Capítulo 4 ofrece una síntesis teórico-analítica de lo dicho sobre el tema por diversas investigaciones académicas. El Capítulo 5 ofrece una mirada focalizada de los datos más recientes de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), resaltando sus aspectos más interesantes. El Capítulo 6 ofrece nuestras conclusiones y recomendaciones en torno a una posible agenda de investigación, tomando en cuenta las brechas de información halladas y el posible seguimiento de las tendencias presentadas en el capítulo anterior.

2. Una mirada preliminar a los datos de organismos internacionales

El presente capítulo hace referencia a bases de datos y referencias bibliográficas procesadas por los organismos internacionales en torno a las características y condiciones de vida y empleo de las trabajadoras domésticas remuneradas en los últimos cinco años (2009-2013). Cabe destacar que existen diferencias en los datos y enfoques proporcionados por cada fuente. En líneas generales puede señalarse que una amplia mayoría de estudios se han centrado en el empleo doméstico no remunerado, o la vinculación del trabajo doméstico con el trabajo infantil y/o la trata de personas.

Nosotros nos enfocamos aquí en los trabajos de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) y la OIT. En general, tanto los datos de la CEPAL como de la OIT nos muestra que en toda América Latina este trabajo sigue siendo ocupado en su mayoría por mujeres jóvenes, de bajo nivel educativo y perteneciente a grupos étnicos minoritarios o marginados. Sin embargo, si bien en América Latina se ha mantenido una proporción constante de trabajadores domésticos, en el Perú los números absolutos están bajando a una tasa más acelerada que en los otros países de la región. Al mismo tiempo, las brechas salariales entre este trabajador y otros parecen estar cerrándose pero, al igual que en el resto de América Latina y otras partes del mundo, aún son notables las diferencias en términos de remuneración y derechos laborales. Por ejemplo, viendo una comparación más estrecha entre trabajadoras domésticas y otros trabajadores del sector informal, podemos apreciar que para un mismo nivel educativo los trabajadores no calificados y los trabajadores agrícolas tienden a ganar más que las trabajadoras domésticas. Este es un claro indicador de la subvalorización de este tipo de empleo (para mayor detalle, ver Capítulo 5).

2.1.1. CEPAL

En los diversos números de *Panorama Social de América Latina* encontramos un anexo estadístico en el que se compara la composición socio-ocupacional de varios países

latinoamericanos. Comparando el caso peruano con el resto de la región (Tabla 1), es posible apreciar una gradual disminución general de los sectores de baja productividad.

Tabla 1
POBLACIÓN URBANA OCUPADA EN SECTORES DE BAJA PRODUCTIVIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO, 1990 – 2012
(En porcentajes del total de la población urbana ocupada)²

País	Año	Total	Microempresas				Empleo Dom.	Trabajadores independientes no calificados			
			Empleadores	Asalariados				Total	Indust. Const.	Com. y Serv.	Agropec.
				Total	Tec. Y Prof.	Resto					
Perú	1997	60.3	4.9	12.9	1.3	11.6	4.3	38.2	5.4	28.6	4.2
	1999	62.6	4.6	14.5	1.6	12.9	5.7	37.8	5.0	29.1	3.8
	2001	63.0	4.1	14.5	1.1	13.4	5.2	39.3	5.0	28.6	5.6
	2003	62.9	4.5	12.9	1.2	11.7	4.9	40.7	5.0	29.1	6.6
	2007	59.7	5.2	12.4	1.2	11.3	4.8	37.3	5.2	27.6	4.5
	2008	59.5	4.6	12.9	1.0	11.9	4.4	37.6	5.0	27.9	4.6
	2009	58.2	4.9	12.1	1.0	11.1	4.3	36.9	4.9	27.7	4.3
	2010	58.9	5.2	12.1	1.0	11.1	4.1	37.6	4.8	28.4	4.3
	2011	58.8	4.7	12.3	1.1	11.3	3.5	38.3	5.2	28.2	4.9
2012	59.4	4.9	12.2	0.0	12.2	3.2	39.2	5.2	29.4	4.7	
América Latina (Promedio ponderado)	1990	43.4	3.3	10.6	0.6	10.0	5.0	22.1	4.3	15.7	2.1
	1994	44.5	2.7	10.0	1.2	8.8	6.1	24.2	5.1	15.6	3.4
	1997	46.4	3.1	12.1	1.4	10.6	6.0	25.6	5.2	17.2	3.2
	1999	47.5	3.1	12.5	1.4	11.1	6.3	26.3	5.2	17.8	3.3
	2002	47.3	3.0	12.9	1.1	11.8	6.3	26.1	6.2	16.7	3.2
	2005	46.0	2.8	12.9	1.3	11.6	6.3	24.9	5.8	15.8	3.2
	2008	45.0	3.1	12.6	1.1	11.5	5.9	23.3	5.6	15.1	2.7
	2010	45.4	3.5	12.7	1.4	11.4	5.9	23.3	5.6	15.1	2.6
2012	44.1	3.4	12.6	1.2	11.4	5.3	22.9	5.5	15.0	2.4	

Fuente: CEPAL 2013

2.1.2. OIT

El Centro de Formación Internacional de la OIT, en el marco de su estrategia de incidencia para la ratificación del C189, realizó el año 2011 un estudio sobre el trabajo doméstico en el Perú. Además de emplear múltiples fuentes secundarias (aquí también mencionadas y analizadas) aplicó una encuesta y múltiples entrevistas semiestructuradas cuyos resultados se resumen a continuación (Tabla 2).

² No se incluyeron errores estándar o intervalos de confianza en el original.

Tabla 2
INDICADORES CLAVE SOBRE EMPLEO DOMÉSTICO EN EL PERÚ (2011)³

Indicadores	Frec. Relativa	Indicadores	Frec. Relativa
Falta de vacaciones y CTS	96.0%	Discriminación étnica	54.8%
Ingreso por debajo de la RMV	92.1%	Despido intempestivo	48.8%
Pago en efectivo	86.7%	Cama adentro	45.2%
Contratos verbales	86.6%	Destina todo el ingreso al sostenimiento del hogar	36.6%
Trabajo Doméstico Remunerado como principal fuente de ingresos	73.5%	Organización colectiva	14.8%
Dependientes (niños o ancianos) en el hogar	60.0%	Acoso sexual	14.3%
Cama afuera	54.8%	Conocimiento de normativa	5.0%

Elaborado en base a los datos presentados en Bastidas (2012).

Por un lado, el 86.6% de las trabajadoras del hogar señalaban haberse incorporado a sus labores mediante contratos verbales. Asimismo, 86.7% de ellas dijo recibir pagos en efectivo, lo que dificulta el ahorro. Finalmente, el 92.1% señaló que sus ingresos se encontraban por debajo de la remuneración mínima vital. Todo ello coloca al trabajo doméstico en una posición bastante precaria y distante de las condiciones mínimas que caracterizan al trabajo decente.

Este cuadro se ve agravado debido a que el 60% de las trabajadoras domésticas señalaron tener en su propia vivienda una persona que demanda especial atención (niños o ancianos), y el 36.6% dijo destinar la totalidad de sus ingresos al sostenimiento del hogar. Si a esto añadimos que el 73.5% de las mismas consignaron al empleo doméstico remunerado como su principal fuente de ingresos, queda clara la enorme dependencia que este tipo de trabajador tiene respecto a sus empleadores y su poca capacidad de negociación individual.

La mayoría de estas trabajadoras laboran con la modalidad “cama afuera” (54.8%), mientras que 45.2% labora “cama adentro”. De este segundo grupo, tan solo 10.5% firmó un contrato escrito. Según la encuesta realizada para la OIT, esta desprotección impide que las trabajadoras domésticas puedan probar la existencia de un vínculo laboral y así denunciar casos de maltrato y discriminación por motivos étnico raciales (54.8%), avisos de despido con menos de una semana de anticipación (48.8%) y acoso sexual (14.3%). Sobre este último fenómeno es interesante resaltar que el 55.8% de los casos de acoso involucró a alguien cercano al empleador (amigo o familiar) y en más de 70% de los casos los empleadores no hicieron nada respecto a la denuncia.

³ No se incluyeron errores estándar o intervalos de confianza en el original.

De las trabajadoras del hogar que laboran “cama adentro”, 33.2% suelen trabajar 4 días a la semana, mientras que 32.2% labora de 5 a 7 días. La realización de horas extras o trabajo en días feriados solo es compensada en un 37.2% de los casos, aunque por montos inferiores a los establecidos por la ley. Por otra parte, alrededor del 96% de las trabajadoras del hogar no reciben remuneración por vacaciones ni compensación por tiempo de servicios (CTS).

Finalmente, solo 5% de las encuestadas dijo conocer alguna norma legal, reglamento o convenio internacional que proteja su labor. Esto puede relacionarse con el bajo nivel de organización colectiva, que solo alcanza el 14.8%.

3. Análisis de la normativa nacional e internacional

El presente capítulo hace referencia a las distintas normas legales que han aplicado para las trabajadoras domésticas y sus empleadores. Inicia discutiendo la evolución del marco normativo peruano para luego profundizar en la legislación vigente. Finalmente, se compara el régimen laboral de los trabajadores del hogar con el marco regulatorio internacional (C189 de la OIT).

3.1. Evolución del marco normativo peruano

El empleo doméstico tiene claros antecedentes históricos en la formación social peruana. Contreras *et al.* señalan que en la época colonial:

Las jerarquías sociales eran el principio ordenador de los derechos económicos y políticos de la población [...] el goce de derechos dependía del estatus que se poseyese. Las gentes de más elevado estatus eran los colonos venidos de la península ibérica como autoridades políticas o religiosas, o como colonos allegados a estos. Pero sus privilegios [se justificaban] por la confianza religiosa que inspiraban: eran ‘cristianos viejos’ [...] solo ellos podían aspirar a gozar de la posesión de una encomienda, del permiso para ejercer el comercio ultramarino, ser titular de una mina y de la partida de mitayos que ésta podía implicar (2012: 7-8).

A este carácter estamental de la sociedad peruana debía sumársele el predominio de relaciones económicas pre-capitalistas, incluyendo relaciones de servidumbre personal en el campo (Montoya 1978). Quienes servían en las casas de los latifundistas no recibían paga dineraria, sino que se consideraban “pongos”⁴, que laboraban a cambio de ciertos derechos económicos sobre la tierra y pagos en especie (Anderson 2007). Asimismo, esta condición de servidumbre doméstica fue feminizándose y transmitiéndose de padres a hijos (Anderson 2004).

⁴ En el sistema de hacienda tradicional, vigente hasta la mitad del siglo pasado, los indios de las haciendas debían servir cada cierto tiempo dentro de la casa del hacendado. A éstos se les denominaba “pongos”. Cabe señalar que esta forma de servicio doméstico era una extensión de las relaciones serviles que dominaban dicha forma de organización del trabajo.

La Tabla 3 muestra la evolución de la normativa y el estatus del trabajo doméstico en el Perú. En principio, destaca que haya tomado más de un siglo para que los empleados domésticos puedan alcanzar la condición de trabajador (con los derechos y obligaciones que ello implica). La persistencia del estatus legal de “sirviente” hasta la década de 1950 dice mucho del orden oligárquico que existió en el Perú hasta antes del Gobierno Revolucionario de las Fuerzas Armadas (1968-1975). Fue éste el que cambió la legislación y emprendió campañas de educación pública para superar las peores manifestaciones de discriminación hacia el empleo doméstico (Anderson 2004). Los trabajadores del sector pasaron de ser “sirvientes” a ser locadores de servicio, implicando que estaban atados a sus empleadores por un contrato civil. Sin embargo, debe notarse que esta nueva norma no reconocía la existencia de vínculos laborales más o menos estables en tiempo: el tratamiento de los trabajadores domésticos como “locadores de servicios” indicaría cierta reticencia por parte del Estado a reconocer a los trabajadores domésticos como sujetos laborales en una relación dependiente con un empleador (Fuentes *et al.* 2013).

Tabla 3
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 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: Fuentes *et al.* 2013, 29

3.2. Legislación vigente y jurisprudencia

Es recién en el año 2003, con la Ley de Trabajadores del Hogar (LTH, N°27986), que se reconoce a los empleados domésticos como trabajadores. Esto permite explicitar una serie de derechos para los empleados y responsabilidades para los empleadores (Anderson 2004). No obstante, esta ley también configura un régimen laboral especial (i.e., con derechos distintos a los que plantea el régimen laboral general), en el que se permiten remuneraciones por debajo del salario mínimo y beneficios recortados a la mitad

(Fuentes *et al.* 2013) Asimismo, tiene la particularidad de dejar intacta la disposición del Decreto de 1901 que permitía contratos verbales entre las partes (Anderson 2004).

Luego del 2003, otras normas han mencionado de manera explícita al trabajo doméstico (Tabla 4). Parece que éstas intentan proteger a las trabajadoras del hogar por su particular condición como grupo vulnerable, de bajo nivel educativo, mayoritariamente femenino y con una importante presencia de trabajo infantil. Sin embargo, no modifican el particular régimen laboral en el que se encuentran por la Ley 27986. Pareciera que las normas posteriores buscan paliar únicamente aspectos específicos de la vulnerabilidad del sector.

Tabla 4
LEGISLACIÓN NACIONAL RELACIONADA AL TRABAJO DOMÉSTICO

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° 27941 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	La décimo segunda disposición general establece que "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".
	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: Fuertes *et al.* 2013, 39.

3.2.1. Ley de los Trabajadores del Hogar N° 27986 (Reg. DS 015-2003-TR) [2003]

La Ley de los Trabajadores del Hogar (LTH) define a este tipo de trabajador como “trabajadores al servicio del hogar los que 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 de un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares. Están excluidas de los alcances de la presente ley las actividades indicadas o análogas que se presten para empresas o con las cuales el empleador obtenga un lucro o beneficio económico cualquiera”.

Como modalidades de contratación contempla dos: “cama afuera”, en la que el trabajador no vive en la casa en donde labora, y “cama adentro”, que es el caso en el que el trabajador vive en el domicilio en donde presta servicios. En ambos casos, la jornada laboral no puede exceder las 8 horas diarias y las 48 horas semanales de “trabajo efectivo”. Por trabajo efectivo se entiende aquel tiempo en el que el trabajador se encuentra efectivamente actuando bajo las órdenes dadas por el empleador. La legislación parece partir de la idea de un vínculo estable entre los trabajadores domésticos y sus empleadores, cuando existe evidencia de la existencia de trabajadores del hogar cama afuera que laboran para varios empleadores de manera simultánea (Fuertes *et al.* 2013). El resultado neto de esto para aquellas que trabajan en esta modalidad es que no pueden reclamar derechos laborales, ya que no trabajan a tiempo completo para un mismo hogar.

La LTH indica que el contrato de trabajo puede ser celebrado en forma verbal o escrita. Según Anderson (2004), esta disposición tendría su origen en la normativa de 1901. La ausencia de un documento contractual es un aspecto clave de la vulnerabilidad de este sector, en tanto no proporciona a los empleados una prueba de la existencia de un vínculo laboral. Asimismo, dado que esta situación refuerza una condición de informalidad, también puede desincentivar al trabajador a desarrollar un conocimiento de sus derechos: sin contrato y sin un monitoreo regular de parte del Estado, no hay garantía de que se cumpla lo establecido por ley. Por otro lado, investigaciones etnográficas han encontrado que para algunas trabajadoras migrantes o menores de edad el trabajo doméstico es una solución económica de corto plazo, atada a vínculos de parentesco muy fuertes, por lo que no resulta racional buscar desarrollar una estrategia de negociación individual de condiciones laborales (Anderson 2007).

a) Beneficios y remuneraciones

La ley señala que la remuneración debe establecerse por libre acuerdo de las partes, lo que deja abierta la posibilidad a que ésta sea menor a la remuneración mínima vital (S/. 750.00). Asimismo, debe establecerse de mutuo acuerdo la frecuencia de los pagos (mensual, quincenal, semanal). De no mediar acuerdo, se asume que la remuneración será pagada mensualmente. No obstante, existe evidencia de múltiples retrasos injustificados en el pago de remuneraciones, así como reducciones arbitrarias en las cantidades pactadas (Anderson 2004).

En materia de compensación por tiempo de servicios (CTS), la ley señala que debe ser equivalente a 15 días de remuneración por cada año de servicios, o la parte proporcional de dicha cantidad por la fracción de un año. Ésta debe ser pagada directamente al trabajador en un plazo de 48 horas desde que culmina el contrato o al terminar el año de servicios. Para el cálculo de la CTS debe tomarse en cuenta la remuneración percibida en el mes anterior al término del contrato de trabajo o al mes anterior al cumplimiento del año de servicios.

Los trabajadores domésticos tienen además derecho a dos gratificaciones; una en julio y otra en diciembre. Éstas deben pagarse la primera quincena de ambos meses y su monto debe ser el 50% de la remuneración mensual. Las vacaciones son un descanso remunerado de 15 días luego de un año continuo de servicios. En caso de que el trabajador cese antes de cumplir el año, se le pagarán las vacaciones truncas generadas por los días laborados.

En esta misma línea, se establece el derecho de los trabajadores a un día entero de descanso a la semana y el derecho al descanso pagado en los días feriados. Sin embargo, si existe un acuerdo con el empleador, el trabajador puede trabajar un día feriado a cambio del pago de la jornada más un 50% adicional.

Cabe destacar que los montos destinados al pago de estos beneficios laborales (CTS, gratificaciones y vacaciones) son distintos a los que la legislación consigna para otros trabajos dependientes, por lo que el régimen laboral de los trabajadores domésticos

puede considerarse un régimen laboral especial. Otras normas que generan regímenes laborales especiales, por ejemplo, incluyen el Decreto Ley 22342 (Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales), que permite a los empleadores de ciertos sectores de exportación contratar personal temporal de manera indefinida, reduciendo los costos del despido y desincentivando la sindicalización; y la Ley 27360 (Ley que aprueba las normas de promoción del sector agrario), que también fija remuneraciones y beneficios laborales por debajo de los existentes en el régimen laboral general.

b) Obligaciones del empleado

La ley señala como obligaciones de los empleados el guardar reserva sobre la vida e incidentes en el hogar. Asimismo deben entregar constancia de los pagos que reciben, cuya información mínima debe incluir el nombre del trabajador, documento de identidad, nombre del empleador, monto de la remuneración expresado en números y letras, periodo al que corresponde el pago (mes, semana o quincena) y la firma de ambas partes. Estas constancias muchas veces son rechazadas por los empleadores en tanto “prueban” la existencia de un vínculo laboral (Fuertes *et al.* 2013). El no contar con ellas significa, además, un serio problema para el trabajador a la hora de reclamar una pensión de jubilación, pues la Oficina de Normalización Previsional (ONP) las considera un requisito indispensable, así el empleado haya contribuido regularmente.

En caso de renunciar, el trabajador debe avisar a su empleador con quince días de anticipación, aunque los empleadores pueden exonerarlo de este plazo. De igual manera, de ser el empleador quien decida culminar el contrato, debe avisar al trabajador con quince días de anticipación. De no hacerlo, debe pagar una indemnización equivalente a quince días de remuneración.

c) Obligaciones del empleador

Entre otras obligaciones, la LTH explicita que los empleadores deben dar al trabajador del hogar alojamiento y alimentación adecuados, así como las facilidades para que pueda asistir a su centro de estudios fuera de la jornada laboral si es que se encontrase en etapa formativa. No obstante, la ley resulta imprecisa al no establecer estándares mínimos para evaluar estas condiciones de trabajo (Fuertes *et al.* 2013). Además, Espinosa (2001) encuentra que la educación pública se encuentra pobremente adaptada a los requerimientos de este grupo ocupacional.

Por otro lado, el empleador también tiene la obligación de afiliar a su trabajador al Seguro Social de Salud (ESSALUD). El aporte es equivalente a 9% de la remuneración mensual del trabajador del hogar y no puede ser menor al 9% de la remuneración mínima vital (RMV). El trabajador del hogar es considerado afiliado regular, es decir, es asegurado obligatorio y tiene derecho a todas las prestaciones de Essalud. Sobre este punto Cohen (2004) encuentra que muchas veces los empleadores no se comprometen a pagar el seguro social y obligan a las trabajadoras a acceder al sistema de salud pública. Allí las empleadas domésticas deben competir por un servicio de salud deficiente, con profesionales sobrecargados y medicamentos escasos.

Una vez iniciada la relación laboral, el empleador tiene 30 días calendarios para inscribir al trabajador del hogar y a sus derechohabientes (esposo o conviviente, hijos menores de edad o discapacitados y madre gestante con respecto al hijo concebido). El trabajador del hogar debe afiliarse a un sistema pensionario, ya sea el Público (ONP) o el Privado (AFP). Si el trabajador del hogar se afilia a la ONP, el empleador deberá retener el 13% de la remuneración mensual del trabajador del hogar para aportarlo al fondo de pensiones.

Pese a estas obligaciones del empleador, la ley resulta imprecisa al no establecer estándares para evaluar su cumplimiento (Fuertes *et al.* 2013). Lo que resulta de esto es que es que no puedan establecerse mecanismos claros para monitorear el efecto de la norma.

3.2.2. Acuerdo Nacional (AN) [2005]

El Acuerdo Nacional (AN) fue un esfuerzo por consensuar políticas entre partidos políticos y representantes de la sociedad civil. Se entendía como una plataforma necesaria para una nueva etapa de democratización del país tras la renuncia del expresidente Alberto Fujimori Fujimori. Este documento resulta relevante porque “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” (Fuertes *et al.* 2013, 41).

En su Política 11 el AN reconoce la existencia de múltiples discriminaciones (raza, clase, género, cultura y etnicidad) que afectan las oportunidades de vida de numerosos peruanos y por ello plantea combatir toda forma de discriminación a través de la promoción de la igualdad de oportunidades. Asimismo, la Política 12 compromete al Estado peruano a promover la empleabilidad de las personas mediante el desarrollo de sus competencias personales y a mejorar las condiciones laborales en un marco de respeto a la libertad sindical. Ambas políticas destacan por la referencia explícita a grupos considerados vulnerables, tales como las mujeres trabajadoras, los discapacitados, los niños y adolescentes trabajadores, los trabajadores agrícolas y rurales, y las trabajadoras del hogar.

Como bien resumen Fuertes *et al.* “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) eliminación de las brechas existentes entre los grupos de mayores menores ingresos; d) eliminación de las peores formas de trabajo infantil; e) garantizar la retribución adecuada a los trabajadores agrícolas rurales y artesanos) la promoción de mejores condiciones de trabajo y protección adecuada de las trabajadoras del hogar” (2013, 42).

3.2.3. Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, N° 28983 [2007]

El artículo 6, inciso f, establece 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”. Esta ley también menciona la protección de las

trabajadoras frente al acoso sexual y a la necesidad de facilitar su formalización para el pleno goce de derechos laborales. En el inciso h del mentado artículo existe una referencia directa a las trabajadoras domésticas: “Garantizar el trato no discriminatorio a las trabajadoras del hogar”.

3.2.4. Ley N° 27941 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual [2009]

La Ley N° 27942 “sanciona 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” (Fuentes *et al.* 2013, 48).

El acoso sexual es definido por esta norma como “la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada o rechazada”. Asimismo, se reconoce que las trabajadoras del hogar se encuentran en una particular posición de desventaja y poseen un riesgo más elevado de exposición: “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”.

3.2.5. Ley N° 27337. Nuevo Código de los Niños y Adolescentes [2009]

La Ley N° 27337 en su Capítulo IV se refiere al régimen para el adolescente trabajador, incluyendo aquellos “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, esta forma de trabajo es permitida para personas mayores de 14 años siempre y cuando cuenten con la debida autorización y no se interrumpa su asistencia regular a la escuela. No obstante, todo indica que el registro de dichas autorizaciones presenta muchos problemas:

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 (Fuentes *et al.* 2013, p. 49)

La ley también establece diferencias en distintos aspectos del vínculo laboral. La jornada se considera de un máximo de cuatro horas diarias y 24 horas semanales y la remuneración debe ser igual a la de trabajadores similares.

3.2.6. Decreto Supremo 004-2009-TR [2009]

Este decreto señala que incurre en un acto discriminatorio, con implicancia de sanción, “aquel empleador que establece como condición a quien se desempeña como trabajador o trabajadora de su hogar, a usar uniformes, mandiles, delantales o cualquier otra vestimenta identificaría o distintivo identificatorio en espacios o establecimientos públicos”. Sin embargo, es difícil saber si es que el empleador – a priori – ha establecido como condición de trabajo de su empleado el uso de ropa distintiva en espacios públicos. Al no detallar los actos considerados como imposición o condicionamiento, y al permitir que

estos acuerdos se establezcan en el espacio privado, existe una enorme dificultad para probar que el empleador efectivamente haya incurrido en un acto discriminatorio.

La norma también sanciona a “los responsables de establecimientos públicos y privados cuyos mecanismos, regulaciones, servicios o acciones tengan como finalidad o resultado la constitución de un acto discriminatorio contra los trabajadores del hogar”. Si bien a este nivel los responsables de estos actos sí están sujetos a sanciones económicas (multas), éstas no comprometen la operatividad de los establecimientos, por lo que Fuertes *et al.* (2013) dudan de su efectividad en desincentivar la discriminación.

Cabe destacar que el Decreto Supremo establece que es el Ministerio de Justicia quien debe encargarse de implementar un sistema de atención y denuncias. Sin embargo, Fuertes *et al.* (2013) señalan que hoy en día esta responsabilidad recae *de facto* en el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual (INDECOPI).

3.2.7. Sentencias del Tribunal Constitucional (TC)

A continuación se presentará una breve discusión de algunas sentencias del Tribunal Constitucional (TC) que refieran al régimen laboral especial en el que se encuentran los trabajadores domésticos. Cabe destacar que el análisis de las sentencias del TC resulta relevante en tanto se considera que su interpretación de las normas tiene carácter vinculante. En ese sentido, sientan un precedente al cual suelen remitirse litigantes y juzgados por igual.

En primer lugar, en la sentencia del expediente 05132-2006-PA/TC encontramos un interesante caso en el que una trabajadora del hogar del que laboró entre 1979 y 1992 se le niega la pensión de jubilación debido a que entre esos años estaba aún en vigencia Resolución Suprema N.º 400-71-TR. Ésta excluía del acceso a una pensión de jubilación a quienes laboraran para sus familiares y/o los cónyuges de éstos.

Asimismo, la sentencia del expediente 02463-2010-PA/TC es relevante porque muestra el caso de una trabajadora doméstica que, ante el Estado, se presenta como “obrero cocinera” con el fin de poder definir su despido como un “despido arbitrario” y, por esa vía, obtener su reposición laboral. Sin embargo, el TC fundamenta que la autoridad de trabajo definió a la demandante como “empleada de servicios” y, por ello, sus labores se regían por la Ley N.º 27986. Ésta, en su artículo 7º establece la posibilidad del empleador de prescindir de los servicios de la trabajadora sin expresión de causa, por lo que el TC declara infundada la demanda, negando el pedido de reposición.

Existen también dos sentencias (Exp. N.º 00287-2011-PA/TC y EXP. N.º 02286-2012-PA/TC) donde el TC explicita que la única forma de acceder a una pensión del seguro social es acreditando los aportes efectuados “con los certificados de los pagos que se efectuaron al seguro social (antes Instituto Peruano de Seguridad Social, hoy Essalud) y posteriormente, a la ONP”. Asimismo, el expediente 00845-2008-PA/TC muestra una sentencia donde se consigna también como necesario adjuntar “las boletas de pago correspondientes, así como señalarse el horario de trabajo y la fecha a partir de la cual

fue inscrita como Trabajadora del Hogar”. Estos precedentes implican que así una trabajadora del hogar haya contribuido por muchos años, si no puede acreditar la existencia de un vínculo laboral por un periodo de tiempo más o menos extenso no puede acceder a una pensión de jubilación.

En resumen, si bien el desarrollo de leyes que explícitamente reconocen al trabajador doméstico y establecen un mínimo de derechos para ellos significa un logro importante en esta última década, el desafío en el Perú sigue siendo la efectiva implementación y monitoreo de las mismas. Asimismo, como hemos visto en la anterior sección, las recientes sentencias del TC representan otro reto, pues subrayan un trato diferenciado a estos trabajadores, acotando y volviendo más rígida la normatividad existente, sentando precedentes negativos en términos de acceso de derechos para los que trabajan en este régimen laboral.

3.3. Marco regulatorio internacional

Los convenios de la OIT son normas internacionales del trabajo preparados por los mandantes de la misma (gobiernos, empleadores y trabajadores), que establecen principios y derechos básicos en el trabajo a ser adaptados por las legislaciones de los países que los ratifican (Fuentes *et al.* 2013). A la fecha, el Perú no ha ratificado el Convenio 189 *Sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. En ese sentido, conviene hacer una comparación entre el espíritu de dicho convenio y el régimen laboral especial existente para los trabajadores domésticos en el Perú. La Tabla 5 resume sus aspectos fundamentales.

Tabla 5
ASPECTOS FUNDAMENTALES DEL CONVENIO 189

Aspectos	Convenio N° 189
Derechos fundamentales del trabajo	Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio
	Abolición efectiva del trabajo infantil.
	Eliminación de la discriminación en materia de empleo
Protección contra el abuso, el acoso y la violencia	Se debe adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección eficaz contra todas las formas de abuso, acoso y violencia.
Contrato de trabajo	Los trabajadores domésticos deben ser informados sobre sus condiciones de empleo cuando sea posible mediante contratos escritos
Condiciones de empleo	Descanso semanal mínimo de 24 horas consecutivas.
	El trabajador doméstico debe beneficiarse de un régimen de salario mínimo, donde ese régimen exista.
Protección de la seguridad social	Tienen derecho a gozar, por lo menos de las mismas condiciones que los trabajadores en general.
Edad mínima de trabajo	Se debe fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos, que no puede ser menor a la de los trabajadores en general.
Inspecciones de trabajo	Los países deben establecer las condiciones bajo las cuales se puede ingresar a un hogar
Otras medidas relativas al cumplimiento de la aplicación	Adopción de medidas para asegurar el acceso efectivo a los tribunales o a mecanismos de solución de conflictos

Fuente: Adaptado de Gallo & Santos (2014).

En principio, el C189 se inspira en los derechos fundamentales de libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva. Asimismo, se inscribe en un esfuerzo más amplio por eliminar el trabajo forzoso u obligatorio, el trabajo infantil y la discriminación en materia de empleo. Todo ello aparece en consonancia con diversas normas antes discutidas.

Como puntos de coincidencia entre el convenio y la legislación peruana podemos señalar la protección respecto a toda forma de abuso, acoso y violencia; el derecho a un descanso semanal de 24 horas y el establecimiento de una edad mínima para los trabajadores domésticos que no sea inferior a la de los trabajadores en general.

Sin embargo, existen algunos importantes puntos de divergencia. En primer lugar, el artículo 7 del Convenio señala la necesidad de establecer contratos escritos que informen de manera exhaustiva sobre las condiciones de trabajo. Este punto ya diverge de la LTH N° 27986 que permite contratos puramente verbales. Otra diferencia a resaltar es que el Convenio señala que los trabajadores domésticos deben gozar de las mismas condiciones de protección y seguridad social que el resto de trabajadores, cuando, como hemos visto antes, en lo que respecta a CTS, vacaciones y gratificaciones los beneficios de los trabajadores del hogar se encuentran recortados a la mitad. Asimismo, la LTH no establece un sueldo mínimo para este sector laboral.

Si bien las diferencias entre la normatividad peruana y la C189 son más notables en las áreas anteriormente mencionadas, cabe destacar algunos otros puntos que, en la

práctica, pueden resultar en una brecha aún más grande entre la LTH y dicha Convención.

Como se mencionó en el apartado anterior, la legislación peruana permite ciertas formas de trabajo infantil. No obstante, la normativa establece como requisito fundamental el adecuado registro de todos los menores de edad que laboran, cosa que no sucede. Asimismo, para el conjunto de trabajadores domésticos, no existe un sistema de monitoreo de derechos. Si bien los trabajadores pueden registrar quejas ante múltiples instancias, no existe un organismo que de manera regular observe condiciones de empleo y cumplimiento de derechos.

4. Investigaciones académicas: trabajo doméstico en perspectiva comparada

La literatura académica internacional de los últimos 10 años sobre trabajadores domésticos ha mostrado en general una preocupación por plantear y analizar los derechos laborales y sociales de este trabajador (Tokman 2006, Rodgers 2009; Valenzuela & Mora 2009a; 2009b) así como por el desarrollo de enfoques conceptuales a través de los cuales analizar la posición del trabajador en torno a estructuras de mercado, sociedad, y relaciones laborales. En este sentido, un importante cuerpo de investigación se ha desarrollado sobre el trabajo del cuidado (Razavi 2007, 2010), así como también en cuanto estudios sobre la intersección de raza, clase, y género como determinantes de la calidad del empleo en torno a remuneración y beneficios (Anderson 2007, 2009; Blofield 2009, 2012; Stefoni 2009; Garavito 2013).

Este capítulo resume y organiza este conjunto de investigaciones académicas que aportan una comprensión multidimensional del fenómeno del empleo doméstico.

4.1. Derechos laborales y sociales

La literatura resalta que en muchos países persiste una legislación que configura un trato diferenciado al trabajo doméstico (Blofield 2009, 2012; Espino 2011; Vela-Díaz 2013). Incluso allí donde la legislación es más favorable, resulta sumamente difícil para la autoridad pública garantizar condiciones de trabajo apropiadas, debido al carácter privado del vínculo laboral y al espacio en el que éste se desarrolla. Evidentemente, esto favorece la arbitrariedad de los empleadores (Cano y Sánchez 2002; Cutuli y Pérez 2011), que suele expresarse en una elasticidad de la jornada, la experiencia de reclusión y aislamiento respecto a familiares y otros trabajadores, y la exposición a maltrato físico, violencia y acoso sexual (Rutte 1973; Guzmán y Pinzás 1995; Lautier 2003; Anderson 2007; León 2013).

Desde el punto de vista de la protección social, Cutuli y Pérez (2011) y Cohen (2004) señalan que las dificultades para el registro laboral generan un limitado acceso a pensiones de jubilación y otras formas de protección social como las pensiones por invalidez y las indemnizaciones por enfermedades o accidentes de trabajo. Según Cano y Sánchez (2002) esto configura un mercado de trabajo desregulado y poco organizado en el que lo que prima es cierta regulación informal que refiere a la tradición y se sostiene en

bolsas de empleo, redes locales y el poder de negociación individual. Frente a este escenario, Cano y Sánchez sugieren que es posible que el marco de referencia común así formado pueda ayudar a reducir la incertidumbre respecto a cuestiones salariales y de duración e intensidad de las jornadas.

Si bien, se han logrado algunos cambios de legislación a favor de los trabajadores domésticos en esta última década, según Blofield (2009) estas mejoras en la normatividad tienden a ocurrir allí donde los trabajadores pueden extender una red de alianzas hacia organizaciones sindicales, feministas e indígenas. No obstante, para elaborar esta coalición los y las trabajadoras del hogar deben lograr cierto margen de organización autónoma. Lautier (2003) considera que el aislamiento propio del vínculo laboral dificulta este proceso organizativo y lleva a los trabajadores domésticos a encontrar soluciones individuales a la precariedad laboral, tales como la búsqueda de un “buen” empleador.

4.2. Trabajo de cuidados

La idea de que el trabajo de cuidado remunerado no forma una parte importante de la economía y del desarrollo social de los países es una noción clave en la investigación sobre el trabajo doméstico (Razavi 2007, 2010; Anderson 2012; Bastidas 2014). El trabajo de cuidado incluye acciones o trabajos que han sido tradicionalmente relegados a las mujeres como parte de su función en la sociedad, pero no como un aporte económico y social formalmente reconocido y, menos aún como un derecho. Los proponentes de esta línea de pensamiento arguyen que para eliminar un sesgo de género en estas funciones, el trabajo de cuidado se tendría que adoptar como una dimensión de la ciudadanía con derechos equivalentes a otras líneas de producción y/o empleo (Razavi 2010). Este pensamiento está basado en un análisis de género y el rol de las mujeres en la fuerza laboral que reconoce el trabajo de cuidados –incluyendo el trabajo doméstico remunerado– como uno de los sectores que merecen mayor atención por el hecho de que está constituido en su mayoría de mujeres pobres. Según Blofield, el “trabajo doméstico remunerado forma parte de las políticas de cuidado y relaciones de género en sociedades contemporáneas” (2012, 4).

Normalmente las actividades del cuidado no son registradas por las estadísticas oficiales al considerarse como una función “natural” de los hogares y, más específicamente, de las mujeres. Este supuesto cultural contrasta, según Bastidas (2014), con el hecho de que la provisión de los servicios de cuidado en realidad recae en tres instituciones: el mercado (sector privado), el Estado (servicios públicos) y las familias y comunidades. En esta línea de análisis, la generalización del trabajo doméstico puede entenderse como una mercantilización de las actividades de cuidado en respuesta a la incapacidad de las familias y del Estado de proveer por sí solos estos servicios (Anderson 2012).

En un análisis sobre la “crisis del cuidado”, Calderón (2013), conceptualiza al trabajo doméstico remunerado como una forma de desactivar el conflicto latente en la familia por la desigualdad de género en la distribución del trabajo doméstico (García S.f.; Lan 2003; Cutuli y Pérez 2011). En esta concepción, el emplear a terceros para que realicen las labores de cuidado del hogar permite a mujeres mejor educadas y empleadas descargar

sobre los hombros de mujeres pobres las funciones sociales que históricamente han estado asociadas a su género. Las trabajadoras del hogar tendrían así una doble carga: por un lado, deben atender las labores domésticas de sus hogares y, por otro, las que realizan para sus empleadores (Bunster y Chaney 1985). En ese sentido, esta solución privada (i.e. de mercado) al conflicto de género no hace más que reforzar las desigualdades, en tanto las mujeres de sectores medios y altos pueden ascender en sus carreras laborales a costa del doble esfuerzo de las mujeres pobres, y las desigualdades de género al interior del hogar se mantienen intactas (Blofield 2012). Desde otro ángulo, Blofield también arguye que, al permitir la existencia de una fuerza laboral barata con largas horas de trabajo y pocos beneficios sociales, el Estado efectivamente provee un subsidio a los más adinerados --particularmente a las mujeres en los sectores altos y medios-- que les permite insertarse plenamente al mercado laboral (2012, 4).

Finalmente, según Cutuli y Pérez (2011) la valorización del servicio doméstico puede lograrse mediante dos caminos. Por un lado, puede apostarse por un mejor reconocimiento social del trabajo doméstico no remunerado y una distribución más equitativa del mismo. Esta solución tendría el paradójico resultado de reducir la demanda por trabajadores domésticos. Por otro lado, podría buscarse el fomentar la movilidad ocupacional de estas trabajadoras hacia empleos que permitan poner en valor los saberes adquiridos en el servicio doméstico. Avanzar por este camino permitiría reducir la oferta de trabajadoras domésticas, incrementando las posibilidades de negociación de condiciones de trabajo y remuneración.

4.3. Interseccionalidad

Esta línea de investigación explora la confluencia de diferentes discriminaciones, la relación entre éstas, y el rol que ocupan en determinar la posición socioeconómica de las personas. El término “interseccionalidad” fue acuñado por Kimberle Crenshaw (1991) en torno a discriminaciones multidimensionales a mujeres Afroamericanas en Estados Unidos, pero surge a partir de análisis previos de estudiosos sobre la relación entre raza, clase, género y/o estatus minoritario y su rol en la marginación de algunas poblaciones y/o comunidades. Algunos estudios sobre trabajo doméstico han empleado esta idea como herramienta de análisis.

Vela-Díaz (2011), por ejemplo, indica que en el caso español existe una segregación ocupacional de las personas inmigrantes en su participación en el mercado de trabajo. Los migrantes se concentran en ciertos sectores de actividad considerados poco atractivos para los españoles: el servicio doméstico, la agricultura, la hotelería, el comercio y la construcción. A esta segmentación del mercado laboral en líneas étnico-raciales se le suma una segmentación por género, en la que las mujeres migrantes son segregadas hacia labores de cuidado. Esta “doble fragmentación del mercado” limita las oportunidades de empleo de las mujeres migrantes y las confina a actividades consideradas poco deseables por la población autóctona y la población masculina. Para el caso de Estados Unidos, Duffy (2007) también muestra cómo las labores de cocina y limpieza que se realizan para empresas y hogares se encuentran socialmente infravaloradas. Esta es la razón por la cual estas ocupaciones se desplazan hacia

poblaciones femeninas que tradicionalmente las han realizado (mujeres blancas y negras de bajos recursos) y poblaciones masculinas y femeninas de migración reciente. No obstante, aún dentro de este segundo grupo existe segregación por género: es más probable que un migrante varón sea cocinero o conserje en una empresa (ámbito público) a que lo sea una mujer.

Este fenómeno de interseccionalidad se expresa también en la sobre cualificación de muchos trabajadores domésticos: en tanto son mujeres y migrantes, los empleadores no reconocen sus credenciales educativas (Cutuli y Pérez 2011). Más bien, sus bajos salarios son justificados por las limitadas oportunidades a las que se asume tienen acceso y porque se considera que al ser mujeres no son la fuente principal de ingresos de sus hogares (Browne y Misra 2003). Pratt (1999), por ejemplo, encuentra que la estigmatización discursiva por motivos de raza o etnicidad contribuye a justificar el no-reconocimiento de las credenciales educativas de este tipo de trabajador. Lautier (2003) y Tizziani (2011) señalan que la superposición de estas múltiples exclusiones limita las posibilidades de movilidad social ascendente de este grupo, por lo que toda la movilidad ocupacional existente tiende a ser “horizontal” y se realiza entre empleos precarios de características similares.

Finalmente, Anderson (2007, 80) hace un análisis del rol del género en trabajo doméstico en América Latina enfatizando la correlación entre género, raza y clase sugiriendo que hay evidencia de que hay una tendencia de la clase media del Perú de emplear a mujeres más jóvenes y rurales. La razón sería que con el crecimiento económico y mayor conocimiento de sus derechos, mujeres mayores y con más experiencia pueden negociar mejores sueldos. Esto explicaría la composición sociodemográfica del empleo doméstico: mujeres rurales jóvenes (menores de edad, inclusive) con menos educación y mayor vulnerabilidad por su particular condición étnica y de pobreza.

4.4 Resumen

En general los estudios reseñados parecen coincidir en que:

- a) El empleo doméstico moderno es una solución de mercado a la contradicción generada por la incorporación de la mujer en el mercado laboral y el mantenimiento de los roles tradicionales de género al interior del hogar.
- b) Es un empleo infravalorado por su asociación con el trabajo doméstico no remunerado, lo que hace que solo sea atractivo para mujeres con pocas oportunidades y en situaciones vulnerables (madres solteras, migrantes recientes).
- c) Esta segmentación del mercado laboral limita enormemente las oportunidades de movilidad social ascendente de quienes acceden a este tipo de trabajo.
- d) A nivel de protección social, la legislación que regula el trabajo doméstico suele ser (i) discriminatoria, comparada con otros sectores laborales, y (ii) difícil de aplicar, debido al carácter privado de los vínculos y el espacio donde se desarrollan las actividades.

- e) Debido a lo anterior, en la mayoría de los casos, tanto empleadores como empleados terminan por recurrir a la regulación informal y a la negociación individual para establecer las remuneraciones y la duración de la jornada.

5. Análisis de las Encuestas Nacionales de Hogares (ENAHO 2004-2013)

En este capítulo se busca analizar la evolución de diversas variables de interés mediante un agregado de la ENAHO entre los años 2004 y 2013, de tal forma que se pueda tener una primera aproximación a la evolución de ciertas tendencias. A este nivel, compararemos el trabajo doméstico con otras ocupaciones⁵. Asimismo, se hará un contraste de distribuciones más detallado entre el conjunto de la PEA ocupada y otras ocupaciones para el año 2013. Para darle mayor precisión al análisis se incluye en las tablas de corte transversal y en los gráficos de tendencia los intervalos de confianza de las medias y proporciones estimadas con un nivel de confianza del 95%⁶.

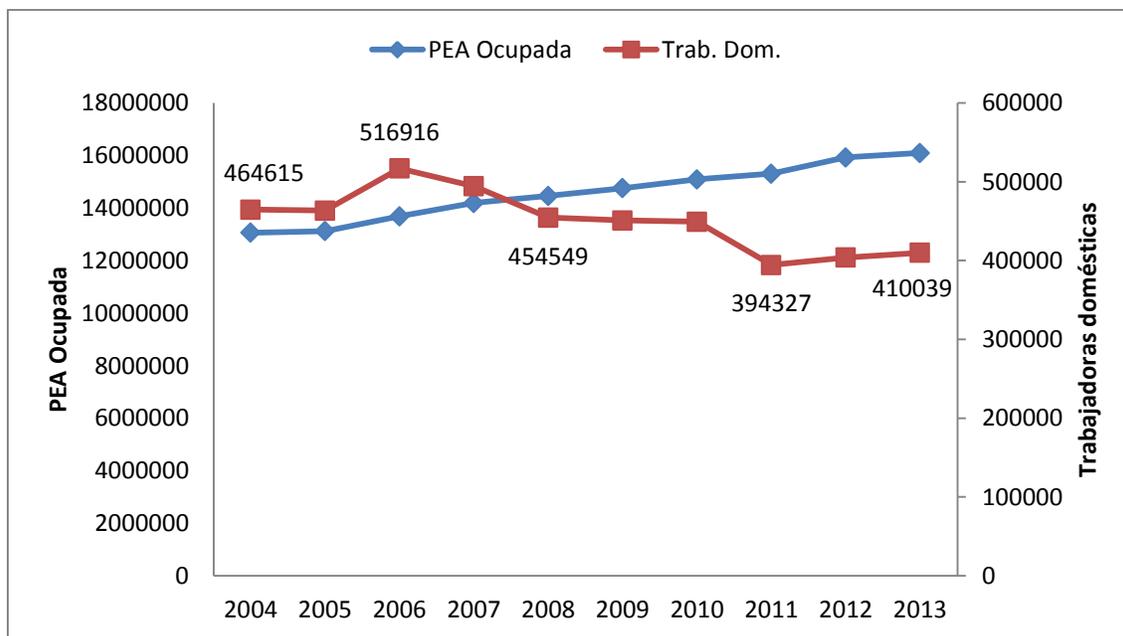
5.1. Evolución del empleo doméstico

Como muestra el Gráfico 1, el crecimiento de la PEA ocupada en términos absolutos ha venido acompañado de un gradual decrecimiento del empleo doméstico. Varias preguntas a plantearse en este contexto serían: (1) ¿Dicha reducción se debe a una menor oferta o a una menor demanda?; (2) ¿Cuáles son las causas subyacentes de este cambio?; y (3) ¿Quiénes son las personas que suelen permanecer en este empleo? ¿Son más o menos vulnerables? ¿Por qué sí o por qué no?

Gráfico 1
EVOLUCIÓN DE LA PEA OCUPADA Y EL EMPLEO DOMÉSTICO EN EL PERÚ (2004-2013)

⁵ Para realizar la comparación y el cálculo de distintas estadísticas recurrimos a la codificación de ocupaciones del INEI, y no a la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO). Esto, debido a que la segunda otorga un único código a los trabajadores domésticos y otros trabajadores de limpieza (como conserjes), lo que nos parece le restaría precisión a la aproximación que aquí buscamos. Las trabajadoras domésticas encuestadas ascienden en aproximadamente 1,100 cada año, según el ENAHO analizado (2004-2013).

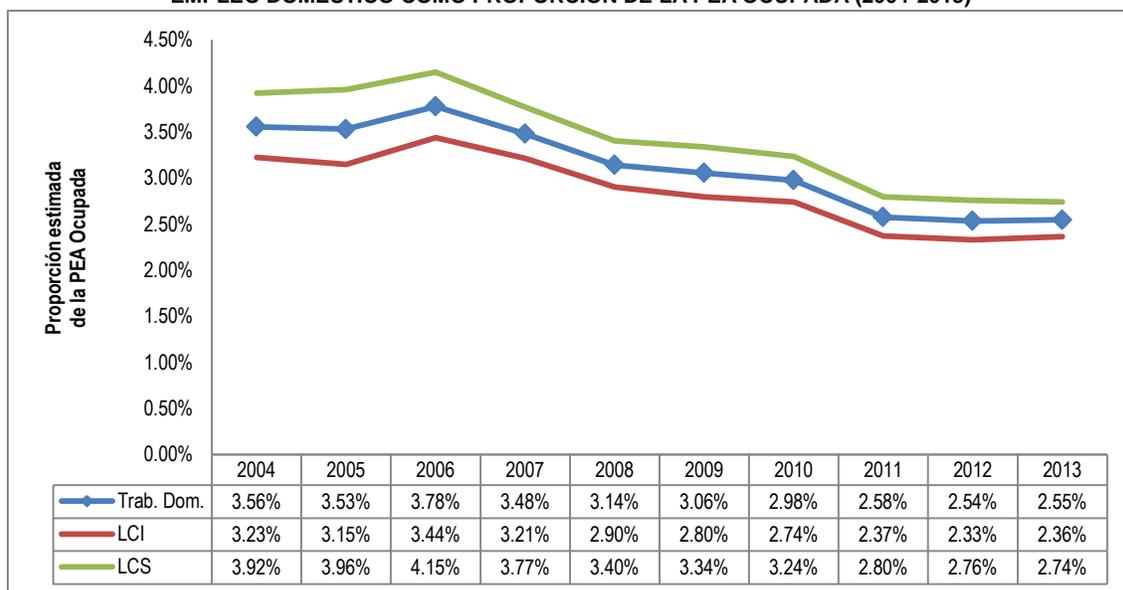
⁶ Los intervalos de confianza toman en consideración el error estándar producto en la medición de cualquier estadístico. En este caso, se usan intervalos con un nivel de confianza del 95%. Esto implica que existe un 0.95 de probabilidad que los parámetros poblacionales “reales” se encuentren entre el límite de confianza inferior (LCI) y el límite de confianza superior (LCS).



Fuente: INEI, ENAHO 2004-2013. Elaboración propia.

Como muestra el Gráfico 2, el decrecimiento del empleo doméstico también ha ocurrido en términos relativos, pasando de ser alrededor del 3.6% de la PEA ocupada el 2004 a ser 2.6%.

Gráfico 2
EMPLEO DOMÉSTICO COMO PROPORCIÓN DE LA PEA OCUPADA (2004-2013)



Fuente: INEI, ENAHO 2004-2013. Elaboración propia.

5.2 Género

La comparación de la distribución de género de la PEA ocupada y las trabajadoras domésticas (Tabla 6, Gráfico 3) revela la enorme feminización de las labores domésticas

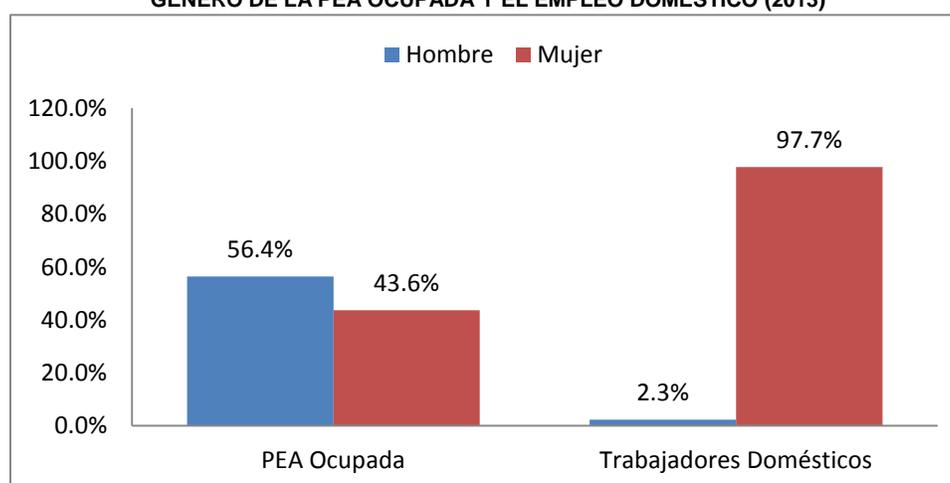
remuneradas (97.7%). Esto no se contradice con la tendencia regional mostrada por CEPAL y sugieren un patrón de segregación ocupacional tal como el que otras investigaciones han mostrado.

Tabla 6
GÉNERO DE LA PEA OCUPADA Y EL EMPLEO DOMÉSTICO (2013)

Género	PEA Ocupada			Trabajadores Domésticos		
	Estimación	Porcentaje	± IC (%)	Estimación	Porcentaje	± IC (%)
Hombre	9077351	56.4%	0.4	9337	2.3%	1.0
Mujer	7022439	43.6%	0.4	400702	97.7%	1.0
Total	16099791	100.0%		410039	100.0%	

Fuente: INEI, ENAHO 2013. Elaboración propia.

Gráfico 3
GÉNERO DE LA PEA OCUPADA Y EL EMPLEO DOMÉSTICO (2013)



Fuente: INEI, ENAHO 2013. Elaboración propia.

5.3. Edad

La comparación de la distribución de edad (Tabla 7, Gráfico 4) permite señalar que las trabajadoras domésticas tienen una importante proporción de jóvenes de 14 a 18 años (13.7%), mientras que, al igual que el conjunto de la PEA, concentra la mayoría de sus miembros en el grupo de edad de 36 a 65 años. Esto presenta implicancias interesantes para la investigación cualitativa: ¿En qué se diferencia la experiencia de ser una trabajadora del hogar menor de 18 años a ser una de más de 36?

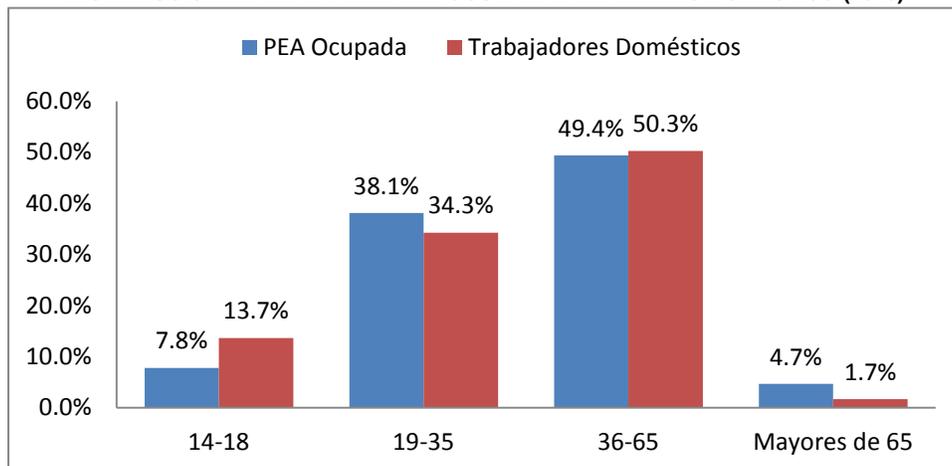
Tabla 7
DISTRIBUCIÓN DE EDAD DE LA PEA OCUPADA Y EL EMPLEO DOMÉSTICO (2013)

Grupo de edad	PEA Ocupada			Trabajadores Domésticos		
	Estimación	Porcentaje	± IC (%)	Estimación	Porcentaje	± IC (%)
14-18	1258270	7.8%	0.2	56087	13.7%	2.4
19-35	6138759	38.1%	0.6	140621	34.3%	3.3

36-65	7952636	49.4%	0.6	206312	50.3%	3.5
Mayores de 65	750126	4.7%	0.2	7019	1.7%	1.0
Total	16099791	100.0%		410039	100.0%	

Fuente: INEI, ENAHO 2013. Elaboración propia.

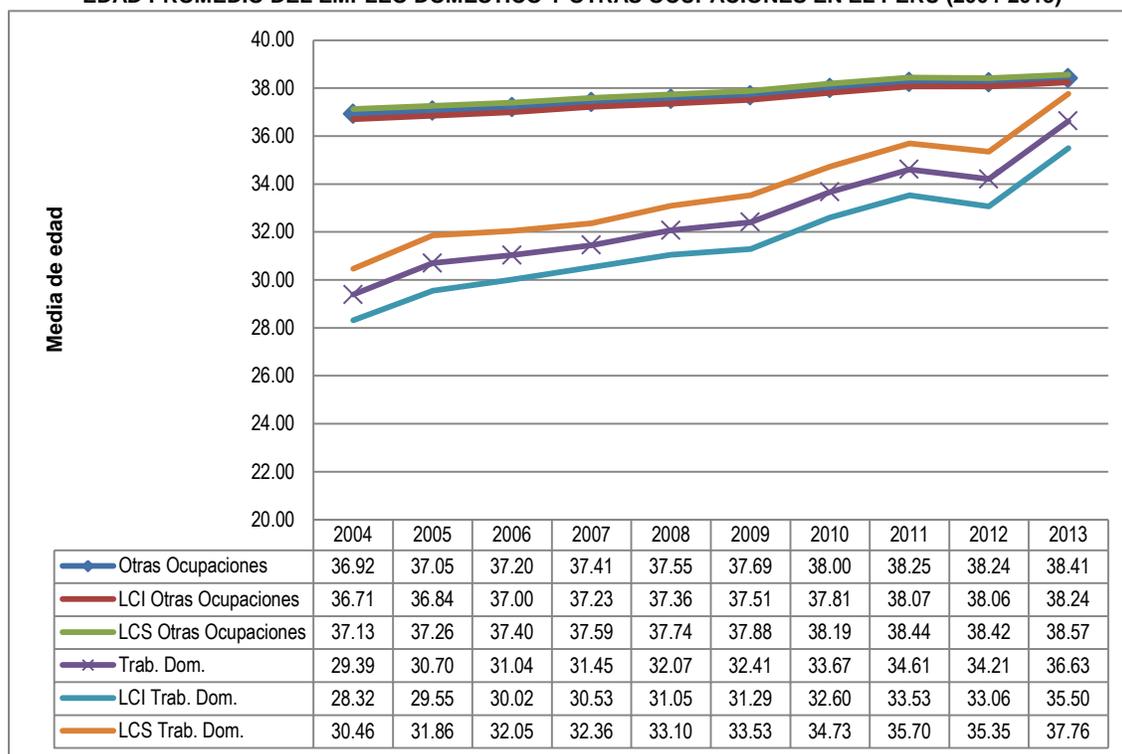
Gráfico 4
DISTRIBUCIÓN DE EDAD DE LA PEA OCUPADA Y EL EMPLEO DOMÉSTICO (2013)



Fuente: INEI, ENAHO 2013. Elaboración propia.

Pese a lo anterior, como muestra el Gráfico 5, podemos apreciar que la tendencia en los últimos diez años ha sido que la edad promedio de los trabajadores domésticos incremente rápidamente, aproximándose al promedio de otras ocupaciones. Este proceso de envejecimiento relativo puede indicar que cada vez se reclutan menos trabajadores domésticos de menor edad; que estamos presenciando una incorporación de población añosa al trabajo doméstico; o que las más jóvenes experimentan algún tipo de movilidad ocupacional, dejando solo las que han estado en este empleo por muchos años. Cabe destacar que estos datos tienen como fuente el cuestionario del módulo de Empleo de la ENAHO, aplicado únicamente a personas mayores de 14 años. En ese sentido, no se estaría reportando a los niños y niñas que también pueden encontrarse realizando labores domésticas remuneradas.

Gráfico 5
EDAD PROMEDIO DEL EMPLEO DOMÉSTICO Y OTRAS OCUPACIONES EN EL PERÚ (2004-2013)



Fuente: INEI, ENAHO 2004-2013. Elaboración propia.

5.4. Estado civil

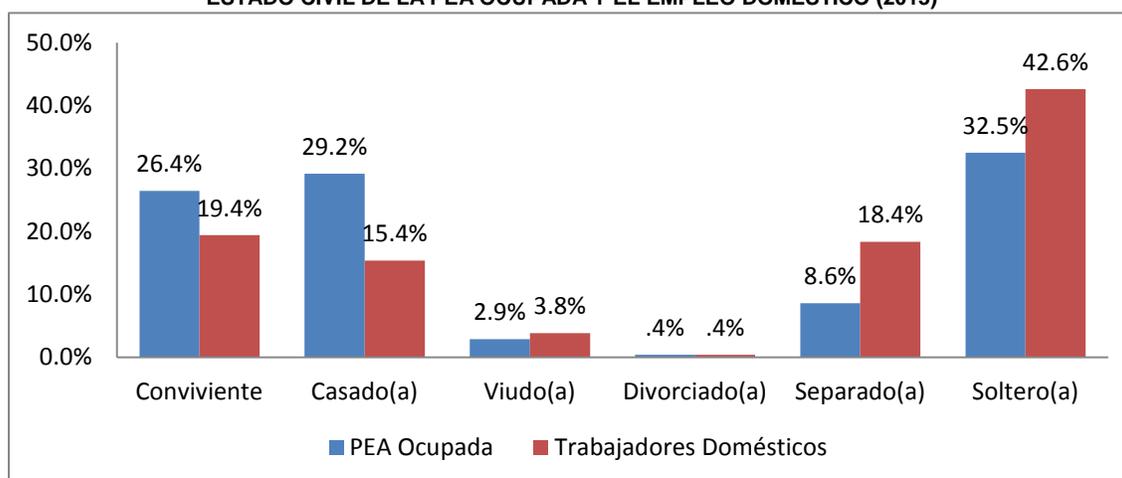
La comparación del estado civil de la PEA ocupada y las trabajadoras domésticas (Tabla 8, Gráfico 6) permite señalar que ellas suelen ser solteras o encontrarse separadas en una proporción mayor al conjunto de la PEA ocupada. Este grupo presenta también una proporción menor de personas casadas (15.4%).

Tabla 8
ESTADO CIVIL DE LA PEA OCUPADA Y EL EMPLEO DOMÉSTICO (2013)

Estado civil	PEA Ocupada			Trabajadores Domésticos		
	Estimación	Porcentaje	± IC (%)	Estimación	Porcentaje	± IC (%)
Conviviente	4256150	26.4%	0.6	79503	19.4%	3.1
Casado(a)	4696008	29.2%	0.6	63013	15.4%	2.5
Viudo(a)	467261	2.9%	0.2	15696	3.8%	1.2
Divorciado(a)	69519	.4%	0.0	1796	.4%	0.4
Separado(a)	1383147	8.6%	0.4	75335	18.4%	2.7
Soltero(a)	5227705	32.5%	0.6	174696	42.6%	3.7
Total	16099791	100.0%		410039	100.0%	

Fuente: INEI, ENAHO 2013. Elaboración propia.

Gráfico 6
ESTADO CIVIL DE LA PEA OCUPADA Y EL EMPLEO DOMÉSTICO (2013)



Fuente: INEI, ENAHO 2013. Elaboración propia.

5.5. Migración

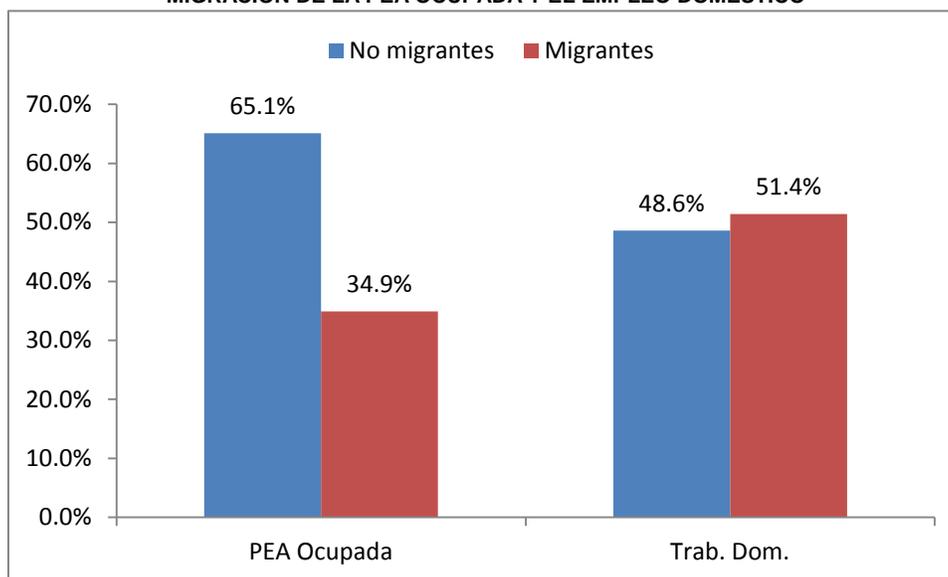
Otro aspecto a tomar en cuenta para comprender las múltiples aristas del perfil del trabajador doméstico en el Perú es el de la migración. La Tabla 9 y el Gráfico 7 estiman la migración interna mediante la comparación de la provincia de nacimiento con la provincia en la que el encuestado reside. La comparación entre el conjunto de la PEA ocupada y las trabajadoras domésticas revelan que este segundo grupo está compuesto en su mayoría (51.4%) por población migrante.

Tabla 9
MIGRACIÓN DE LA PEA OCUPADA Y EL EMPLEO DOMÉSTICO

Vive en la provincia en la que nació	PEA Ocupada			Trabajadores Domésticos		
	Estimación	Porcentaje	± IC (%)	Estimación	Porcentaje	± IC (%)
Sí	10478126	65.1%	0.8	199234	48.6%	3.5
No	5621664	34.9%	0.8	210805	51.4%	3.5
Total	16099791	100.0%		410039	100.0%	

Fuente: INEI, ENAHO 2013. Elaboración propia.

Gráfico 7
MIGRACIÓN DE LA PEA OCUPADA Y EL EMPLEO DOMÉSTICO



Fuente: INEI, ENAHO 2013. Elaboración propia.

5.6. Educación formal

La comparación de la PEA ocupada y las trabajadoras domésticas según su nivel educativo (Tabla 10, Gráfico 8) permite señalar que éstas parecen carecer de formación superior de algún tipo (sea universitaria o no-universitaria). Asimismo, más del 80% de mencionado grupo se concentra en personas que solo accedieron a educación primaria o secundaria. Esta proporción contrasta con el del conjunto de la PEA ocupada (alrededor de 66%).

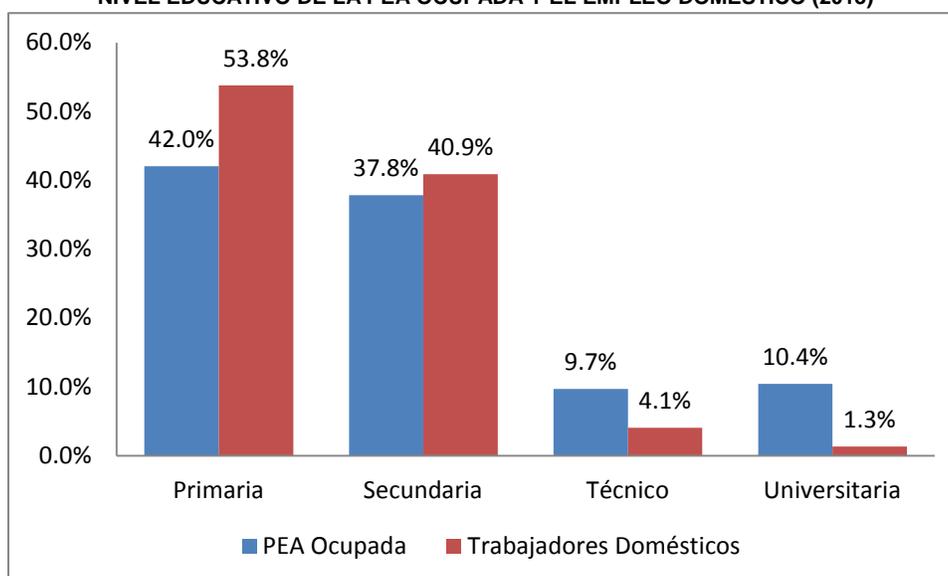
Tabla 10
NIVEL EDUCATIVO DE LA PEA OCUPADA Y EL EMPLEO DOMÉSTICO (2013)

Nivel Educativo	PEA Ocupada			Trabajadores Domésticos		
	Estimación	Porcentaje	± IC (%)	Estimación	Porcentaje	± IC (%)
Sin Nivel	596408	3.7%	0.2	10072	2.5%	1.0
Inicial	5123	.0%	0.0			
Primaria Incompleta	1891884	11.8%	0.4	54196	13.3%	2.5
Primaria Completa	1799672	11.2%	0.4	62407	15.3%	2.7
Secundaria Incompleta	2471250	15.4%	0.4	93012	22.8%	2.9
Secundaria Completa	4353842	27.1%	0.6	132301	32.4%	3.3
Superior No Universitaria Incompleta	802770	5.0%	0.2	25430	6.2%	1.8

Superior No Universitaria Completa	1561177	9.7%	0.4	16585	4.1%	1.4
Superior Universitaria Incompleta	934304	5.8%	0.4	9235	2.3%	1.2
Superior Universitaria Completa	1391647	8.6%	0.4	5327	1.3%	1.0
Post-Grado Universitario	285472	1.8%	0.2			
Total	16093548	100.0%		408565	100.0%	

Fuente: INEI, ENAHO 2013. Elaboración propia.

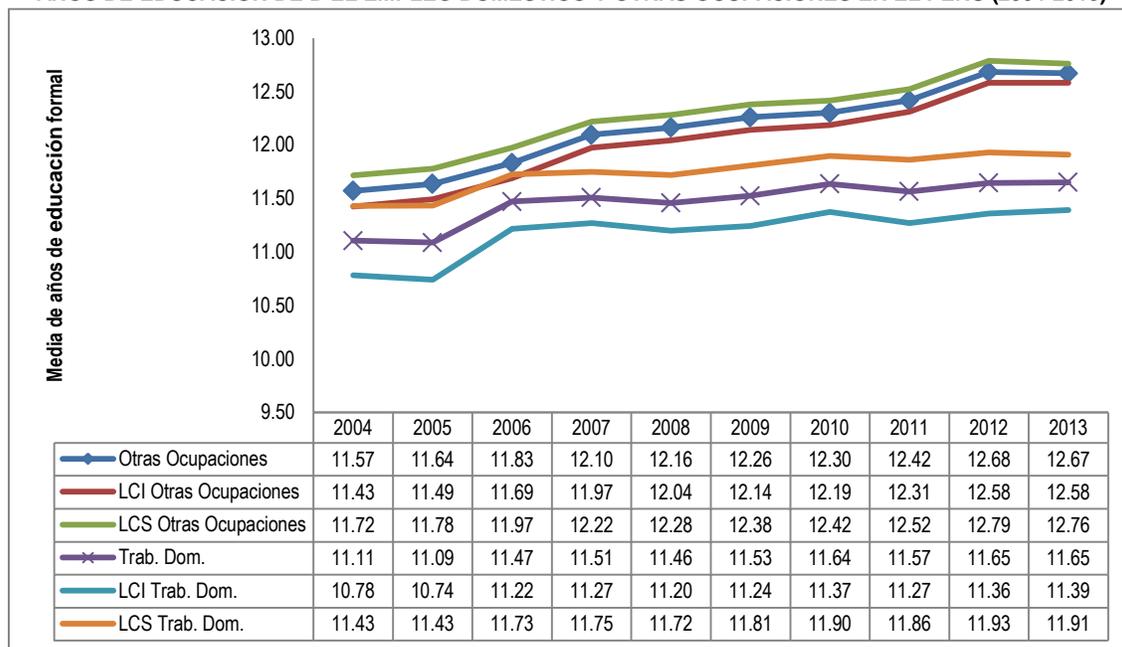
Gráfico 8
NIVEL EDUCATIVO DE LA PEA OCUPADA Y EL EMPLEO DOMÉSTICO (2013)



Fuente: INEI, ENAHO 2013. Elaboración propia.

Como muestra el Gráfico 9, el promedio de años de educación formal de otras ocupaciones se encuentra por encima del promedio de años de educación de las trabajadoras domésticas. Lejos de acortarse, la brecha parece incrementar ligeramente con los años debido al estancamiento del nivel educativo de las trabajadoras domésticas y una mayor calificación de la fuerza laboral en general.

Gráfico 9
AÑOS DE EDUCACIÓN DE D EL EMPLEO DOMÉSTICO Y OTRAS OCUPACIONES EN EL PERÚ (2004-2013)



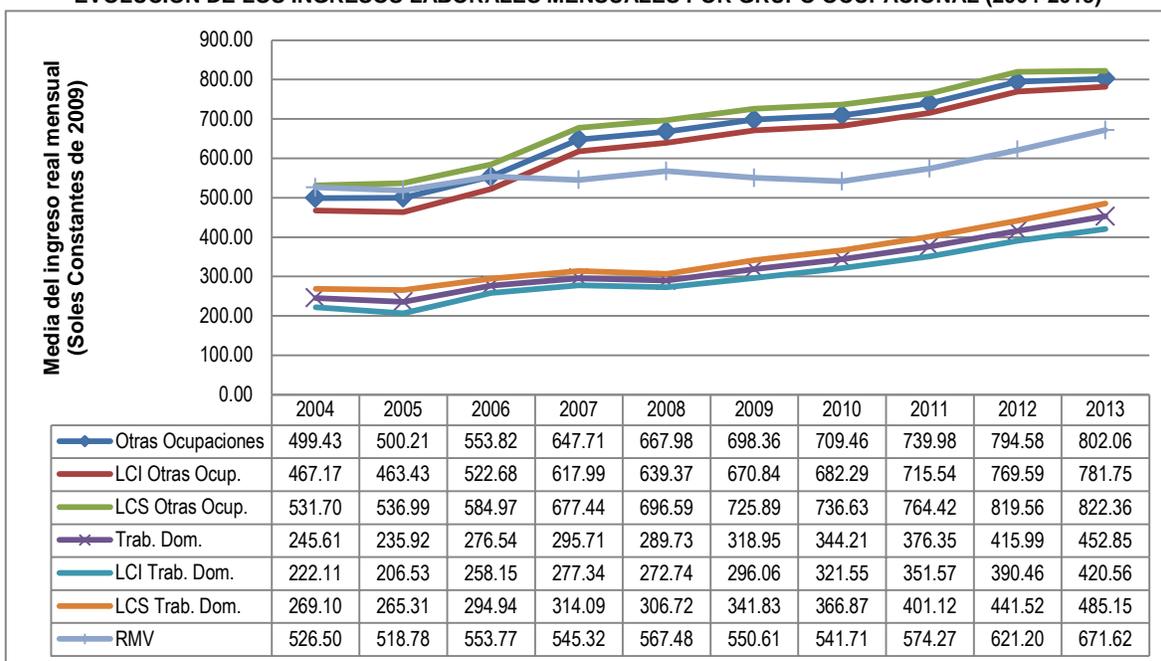
Fuente: INEI, ENAHO 2004-2013. Elaboración propia.

5.7. Ingresos laborales

Como muestra el Gráfico 10, el ingreso laboral real⁷ ha incrementado de manera importante para el conjunto de la fuerza laboral. Sin embargo, el trabajo doméstico sigue encontrándose muy por debajo del promedio del resto de la PEA ocupada y, por si fuera poco, se encuentra por debajo de la remuneración mínima vital (RMV) mensual establecida por ley.

⁷ Para el cálculo del ingreso laboral real y mensual se ha considerado los ingresos provenientes de las ocupaciones primarias y secundarias.

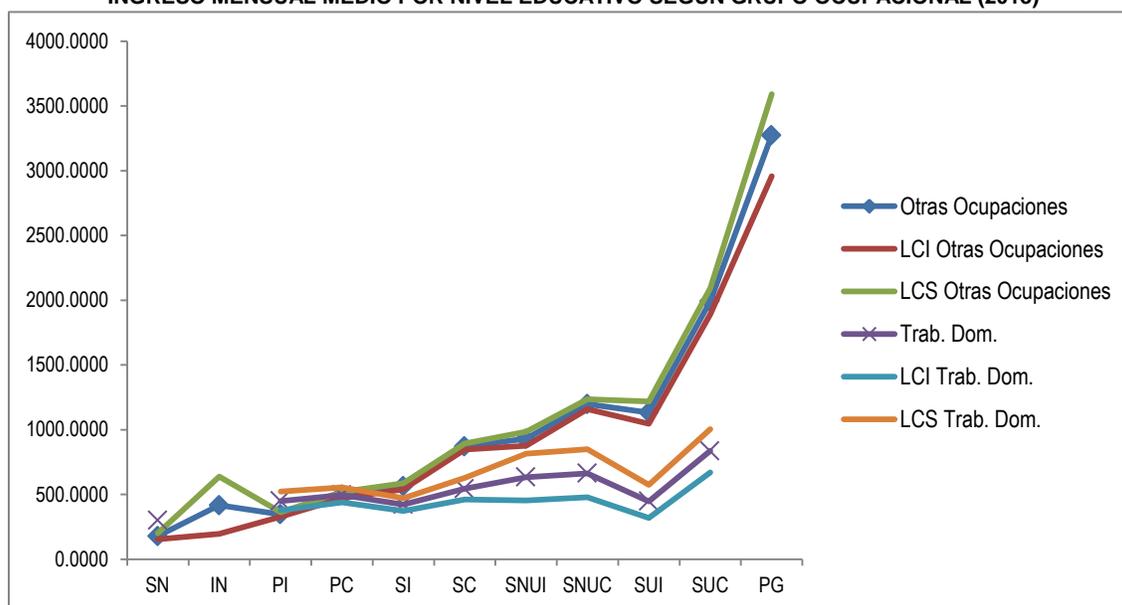
Gráfico 10
EVOLUCIÓN DE LOS INGRESOS LABORALES MENSUALES POR GRUPO OCUPACIONAL (2004-2013)



Fuente: INEI, ENAHO 2004-2013. Elaboración propia.

La teoría del capital humano (Mincer 1958; Checchi 2006) establece que existe una correlación entre los años de educación formal de los individuos y sus ingresos. Sin embargo, como muestra el Gráfico 11, existen brechas entre distintos grupos sociales. Así, encontramos que a partir del nivel educativo de secundaria completa las trabajadoras domésticas presentan un ingreso mensual promedio menor que el del resto de ocupaciones.

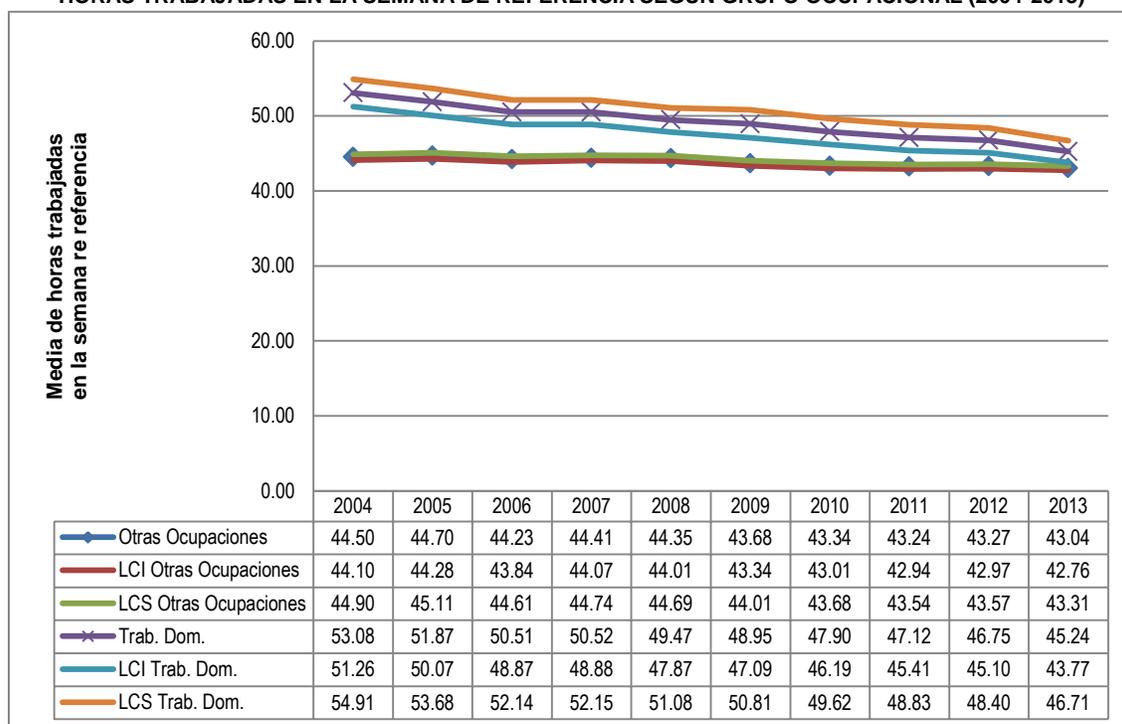
Gráfico 11
INGRESO MENSUAL MEDIO POR NIVEL EDUCATIVO SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL (2013)



5.8. Horas de trabajo

Como muestra el Gráfico 12, el promedio de horas trabajadas⁸ por los trabajadores domésticos se encuentra por encima del promedio del conjunto de la PEA ocupada. Sin embargo, la diferencia parece reducirse gradualmente y parece tenderse hacia una convergencia. Una lectura de estos datos podría ser que, como hemos visto en la información nacional disponible, cada vez más hay una tendencia hacia la modalidad de trabajo “cama afuera”. Debido a ello, es posible que a medida que trabajadores domésticos trabajen en esta forma y/o trabajan en diferentes residencias simultáneamente, las horas de trabajo se reduzcan, ya que el trabajador no permanece en un solo hogar las 24 horas del día.

Gráfico 12
HORAS TRABAJADAS EN LA SEMANA DE REFERENCIA SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL (2004-2013)



Fuente: INEI, ENAHO 2004-2013. Elaboración propia.

5.9. Contrato y forma de pago

La Tabla 11 permite contrastar las modalidades de contratación de la PEA ocupada y las trabajadoras domésticas. Al igual que en el caso de la informalidad, podemos observar una abrumadora mayoría (99.3%) de trabajadores domésticos que se encuentra laborando sin contrato.

⁸ Para el cálculo de las horas trabajadas en la semana de referencia se ha considerado las horas trabajadas en las ocupaciones primarias y secundarias.

Tabla 11
TIPO DE CONTRATO DE LA PEA OCUPADA Y EL EMPLEO DOMÉSTICO (2013)

Tipo de Contrato	PEA Ocupada			Trabajadores Domésticos		
	Estimación	Porcentaje	± IC (%)	Estimación	Porcentaje	± IC (%)
Contrato indefinido, nombrado, permanente	1250215	12.9%	0.6	907	.2%	0.4
Contrato a plazo fijo	2317070	23.8%	0.8	2027	.5%	0.4
Está en período de prueba	33757	.3%	0.2			
Convenios de formación laboral juvenil	41321	.4%	0.0			
Contrato de aprendizaje	304910	3.1%	0.2			
Contrato por locación de servicios	197466	2.0%	0.2			
Sin contrato	5582923	57.4%	1.0	407105	99.3%	0.6
Otro	732	.0%	0.0			
Total	9728395	100.0%		410039	100.0%	

Fuente: INEI, ENAHO 2013. Elaboración propia.

Por otra parte, la Tabla 12 permite contrastar las formas de pago por las que los miembros de la PEA ocupada reciben sus ingresos. Mientras que en la fuerza laboral general existe una gran heterogeneidad y el pago en especie está bastante reducido (19%), en el caso del trabajo doméstico el sueldo (97.3%) y el pago en especie (80%) son mayoritarios. Cabe destacar que estos porcentajes no suman 100% debido a que las categorías no son excluyentes. Esto debido a que un mismo trabajador puede percibir ingresos a través de distintas formas de pago.

Tabla 12
FORMA DE PAGO DE LA PEA OCUPADA Y EL EMPLEO DOMÉSTICO (2013)

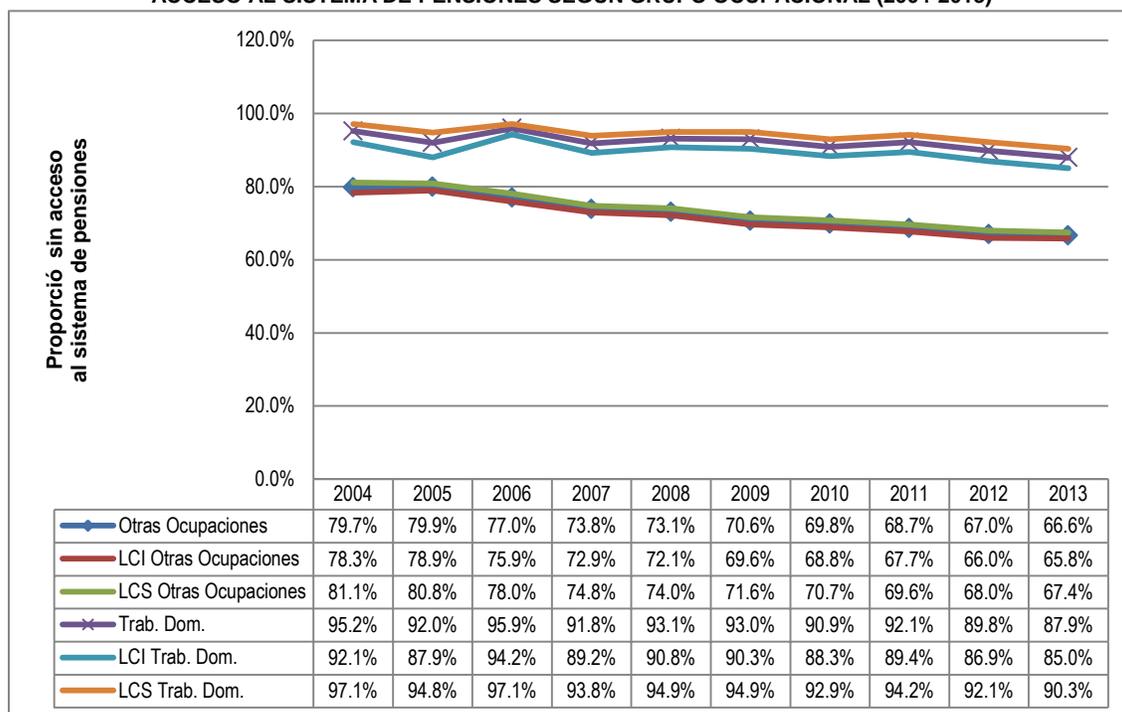
Forma de pago	PEA Ocupada			Trabajadores Domésticos		
	Estimación	Porcentaje	± IC (%)	Estimación	Porcentaje	± IC (%)
Sueldo	4288636	26.8%	0.8	399005	97.3%	1.2
Salario	3218872	20.1%	0.6	1719	.4%	0.4
Comisión	131078	.8%	0.2			
Destajo	128748	.8%	0.2			
Subvención	2918	.0%	0.0			
Honorarios profesionales con RUC	109136	.7%	0.0	776	.2%	0.4
Ingreso por negocio o servicio	4412763	27.6%	0.6			
Ingreso como productor agropecuario	1849201	11.6%	0.4			
Propina	30472	.2%	0.0			
En especie	3138094	19.6%	0.6	327963	80.0%	2.9
Otro	2525	.0%	0.0			

Fuente: INEI, ENAHO 2013. Elaboración propia.

5.10. Acceso al sistema de pensiones

Como muestra el Gráfico 13, parece haber una mejora en las tasas de afiliación al sistema de pensiones, tanto a nivel del empleo doméstico como de otras ocupaciones. Sin embargo, es de notar que la proporción de personas no afiliadas al sistema de pensiones es mucho mayor en el caso de las trabajadoras domésticas. Esto indicaría la persistencia de una importante brecha en términos de protección social.

Gráfico 13
ACCESO AL SISTEMA DE PENSIONES SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL (2004-2013)



Fuente: INEI, ENAHO 2004-2013. Elaboración propia.

6. Conclusiones y recomendaciones

6.1. ¿Qué podemos concluir de lo estudiado?

En el Perú de siglo XXI, la composición del empleo doméstico se asemeja a la del resto de América Latina debido a que agrupa a mujeres con pocas oportunidades, de migración reciente y de bajo nivel educativo. Asimismo, según lo confirma la investigación de la CEPAL y otros estudios académicos, sigue siendo un trabajo desvalorizado por la interseccionalidad de estos factores que conllevan a brechas en términos de remuneración y derechos (vacaciones, gratificaciones, bonos, y pensiones). Al ser una labor realizada en condiciones de informalidad, dentro de una residencia privada y sin ningún mecanismo efectivo de regulación estatal, se vuelve extremadamente difícil que estos trabajadores puedan hacer valer los derechos que la legislación consagra. De manera más acotada, podemos listar seis tendencias importantes que caben señalar aquí.

En primer lugar, en términos absolutos, el empleo doméstico está disminuyendo. Si bien es posible que las estadísticas aquí presentadas subrepresenten u oculten a trabajadores domésticos que no se consideran tales (incluyendo niños o trabajadores familiares no remunerados), la tendencia parece sostenerse en un periodo de diez años (2004-2013). En ese sentido, no es claro si esta disminución es a causa de que existen otras y mejores posibilidades de trabajo en otro sector, o si es porque existe una menor demanda por servicio doméstico. Sea cual fuere el caso, para las trabajadoras que permanecen en este

empleo persiste una situación de vulnerabilidad, pues sus remuneraciones siguen estando por debajo del ingreso promedio y de la remuneración mínima vital mensual.

En segundo lugar, existe evidencia de que el empleo doméstico se realiza cada vez más en su modalidad “cama afuera”. Además, si bien el promedio de horas trabajadas por las empleadas domésticas se encuentra por encima del promedio del conjunto de la PEA ocupada, la diferencia parece reducirse gradualmente y moverse hacia una convergencia. Esto puede implicar mayor independencia para el trabajador, con menos riesgo de una sobrecarga de horas, pero también trae consigo otros problemas. Por ejemplo: las que laboran menos de 8 horas al día con un solo empleador y/o trabajan en más de una residencia por algunas horas no cuentan con los derechos establecidos por la LTH, dado que ésta supone un vínculo dependiente a tiempo completo. Si bien es posible que esta forma de empleo doméstico “independiente” genere mayores ingresos a los que podrían obtenerse trabajando para una sola residencia, puede generar una situación de mayor vulnerabilidad, de desprotección social y laboral.

Tercero, la proporción de la PEA ocupada que está afiliada al sistema de pensiones es mucho mayor a la que se puede apreciar en el caso de las trabajadoras domésticas, lo cual indicaría la persistencia de una importante brecha en términos de protección social. Si bien las trabajadoras domésticas tienen derecho a registrarse con una AFP privada o la Oficina de Normalización Previsional (ONP) para el ahorro de sus pensiones, la realidad es que la participación de estas trabajadoras en este sistema sigue siendo baja a raíz de al menos dos razones. Primero, la contribución del trabajador a la ONP debe ser 13% de su sueldo, proporción que puede resultar prohibitiva para una persona que gane por debajo de la RMV. Segundo, sin un expediente que muestre la historia de su empleo y sus abonos regulares al sistema de pensiones, no es posible acceder a estos beneficios. Dada la infrecuencia con que las trabajadoras domésticas cuentan con contratos por escritos y constancias de pago que les permita constatar su historial de trabajo, no parece haber un incentivo para contribuir a un sistema previsional que no provee un retorno a la inversión.

Cuarto, pese a que hasta el año 2013, las trabajadoras domésticas eran más jóvenes que el conjunto de la PEA ocupada (Tabla 7; Gráfico 4), la tendencia en los últimos diez años ha sido que la edad promedio de estas trabajadoras incremente rápidamente, aproximándose al promedio del conjunto de la fuerza laboral (Gráfico 5). Este rápido envejecimiento puede deberse a que las trabajadoras jóvenes cambian de ocupación o existen personas añosas que han ido incorporándose al sector. Por otro lado, puede inferirse que las trabajadoras que permanecen dentro del empleo doméstico son las de mayor vulnerabilidad: mujeres migrantes, solteras o separadas, trabajando en condiciones de informalidad, sin protección social, en jornadas más extensas que las del conjunto de la fuerza laboral, por remuneraciones que incluyen pagos en especie y que se encuentran en promedio por debajo de la remuneración mínima vital.

Este último punto resulta especialmente problemático dado que, como se ha presentado teórica y empíricamente, todo indica que por su particular posición ocupacional los

prospectos económicos del empleo doméstico son distintos de los del grueso de los trabajadores (Cfr. Gráfico 11). Otro aspecto a resaltar es que casi el 93% permanece en la informalidad – más que cualquier otra categoría de trabajador dentro del PEA ocupada– dato perfectamente explicable dado que el trabajo sin contrato es prácticamente universal dentro de este sector, y porque los derechos establecidos por ley presentan un bajo cumplimiento.

Quinto, en cuanto al nivel educativo, las brechas entre trabajadoras domésticas y el resto de la PEA ocupada han venido ampliándose. Es posible que esto sea a raíz de más y mayor educación disponible para la PEA Ocupada en su conjunto y/o que, dado el gradual envejecimiento del sector, quienes permanecen en el empleo doméstico no han mejorado su nivel educativo.

Sexto, haciendo un análisis de los niveles de remuneración de las trabajadoras domésticas en relación a sus años de educación, y comparando esto con otros trabajadores de baja calificación, éstos siguen ganando más que las trabajadoras domésticas. De hecho, los datos muestran una penalización salarial para trabajadoras domésticas por nivel de educación superior obtenida. Es decir, pareciera que para las trabajadoras domésticas no vale la pena el esfuerzo de educarse si permanecen en la misma ocupación (ver Gráfico 11).

En resumen, frente a estas tendencias, un factor importante a considerar sería la posible ratificación de C189 por el Perú y sus implicancias en torno a la promoción del trabajo decente para este sector particularmente vulnerable.

6.2. Recomendaciones para futuras investigaciones

Tomando en cuenta lo anterior, ofrecemos a continuación algunas posibles líneas de investigación que podrían ser relevantes dentro de la actual coyuntura política y socioeconómica.

6.2.1. Estudiar al trabajador doméstico dentro de un contexto de crecimiento económico y de la formación de una clase media emergente

Dada la coyuntura socioeconómica sugerimos que una posible línea de investigación podría contribuir al conocimiento acerca de la relación entre el crecimiento económico, la formación de una nueva clase media emergente y el estatus socioeconómico de las trabajadoras domésticas. Aquí tuviéramos que preguntar, ¿hay mejoras para este trabajador en un contexto de mejora económica para el país? Este *estado de la cuestión* sugiere que si bien las remuneraciones siguen siendo bajas, han mejorado en el tiempo. ¿Es esto a causa del crecimiento económico del país? ¿Qué otras implicancias tiene esta mejora sobre los trabajadores, no solo a nivel económico, sino también a nivel social?

6.2.2. Analizar las diferencias entre el empleo doméstico dependiente e independiente

Viendo la estadística básica sobre el tema, es claro que el empleo doméstico está decreciendo y la forma de empleo se está transformando. Ambos hallazgos pueden ser

señales de cambios socioeconómicos y culturales que posibilitan la movilidad ocupacional de las trabajadoras del hogar. Sin embargo, como se ha anotado anteriormente, también puede significar una situación más precaria para quienes permanecen en el sector o quienes trabajan de forma independiente en la modalidad “cama afuera”. Dicho de otra forma, puede que esta tendencia represente desplazamiento hacia la informalidad y una situación de derechos reducidos. Sugerimos una investigación que distinga entre el empleo doméstico dependiente y el independiente. ¿De qué depende una u otra forma de inserción laboral? ¿Quiénes ganan más y quiénes trabajan menos horas? ¿Quién tiene más derechos?

6.2.3. Analizar la transición de trabajadoras domésticas hacia otros sectores

Según la hipótesis, sobre mercados laborales segmentados, es probable que en el caso de los trabajadores domésticos los años adicionales de estudio no mejoren mucho la probabilidad de obtener una mejor remuneración. Dentro de esta línea de investigación se podría examinar hasta qué punto es posible la transición hacia otros trabajos y hasta qué punto las mejoras en la legislación y la educación puedan ayudar en hacer viables estos cambios laborales.

6.2.4. Analizar el papel del empleo doméstico como ruta de salida de la pobreza para familias

Según Anderson (2004, 2007, 2009, 2010, 2012), un tema complicado en torno a este sector es el rol que juega este trabajo como mecanismo de mejorar el estatus económico de familias enteras. Por un lado, sería importante analizar hasta qué punto el empleo en este sector ha efectivamente ayudado a las familias en difícil situación socioeconómica. Por otro lado, ya que muchas veces familias envían a niñas a trabajar a casas ajenas para ayudar a familiares o conocidos, existe un componente de trabajo infantil oculto, necesario de visibilizar más allá de cómo estos niños se auto-identifiquen o sean catalogados por sus familiares.

6.2.5. Estudiar a los empleadores de trabajadores domésticos

Desde el trabajo de la OIT (2013) es claro que existe una brecha en la información sobre los empleadores de los trabajadores domésticos. Una aproximación metodológicamente mixta, que permita indagar más a fondo sobre el perfil de estos empleadores, ayudaría a dar luces sobre múltiples temas: ¿Quiénes siguen empleando trabajadoras domésticas y por qué? ¿En qué condiciones? ¿De qué depende la decisión de emplear, o no, a un trabajador doméstico? ¿Hay actitudes discriminatorias, o no? ¿Cuál es el rol del Estado peruano para con los empleadores y para con los empleados? ¿Cuáles son las perspectivas de los empleadores en torno a los derechos de los trabajadores? ¿Hay posibles cambios en las políticas públicas que alentarían la formalidad y un mejor cumplimiento de las normas?

6.2.6. Estudiar escenarios de total, o parcial, implementación de la Convención 189 y posibles efectos

Frente a la posible ratificación de C189 por Perú sería importante ofrecer un análisis interdisciplinario sobre los efectos de dicha decisión en los derechos laborales, la política,

y la situación económica de los trabajadores domésticos y sus empleadores. Un estudio con este alcance podría también ofrecer recomendaciones de política.

6.2.7. Estudiar la posibilidad de implementar un sistema de monitoreo al cumplimiento de derechos de trabajadores domésticos;

Dado que el empleo doméstico se realiza en los domicilios privados de los empleadores y no parece existir un sistema de monitoreo regular, sugerimos un estudio que evalúe las opciones disponibles que ayuden a superar estos desafíos en pos de un cumplimiento de la legislación y derechos mínimos para estos trabajadores, sin que esto implique una vulneración a la privacidad de los domicilios de los empleadores.

En resumen, dado la información presentada aquí consideramos que existen varios posibles estudios que se podrían desarrollar en torno al tema, y que éstos podrían servir para alcanzar un mayor entendimiento en torno a este sector laboral. También esperaríamos que estas investigaciones ayuden a informar sobre otras tendencias sociales, culturales, económicas y de políticas públicas relevantes para el Perú. Seguramente, existen otras posibles líneas de investigación no mencionadas aquí, por lo cual sugerimos que el presente documento representa solo el comienzo en nuestra reflexión sistemática sobre el tema.

Bibliografía

Anderson, B. 2000. *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*. London: ZedBooks.

Asociación Grupo de Trabajo Redes. 2005. *Las ciudadanas más marginadas*. Lima, Asociación Grupo de Trabajo Redes.

_____. 2007. *Invertir en la familia: Estudio sobre factores preventivos y de vulnerabilidad al trabajo infantil doméstico en familias rurales y urbanas. El caso de Perú*. Lima, OIT.

_____. 2009. "Invertir en la familia: Factores preventivos y de vulnerabilidad frente al trabajo infantil doméstico en familias rurales y urbanas de Colombia, Paraguay y Perú". En Valenzuela y Mora 2009, 233-60.

_____. 2010. "Género de cuidados". Recuperado 14 de agosto en http://imas2010.files.wordpress.com/2010/06/anderson_71-93.pdf.

_____. 2012. "La organización de las familias y la organización de los cuidados". En Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (Ed.) *Boletín InfoFamilias*. Año 1, N°1.

Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. A. 2003. "La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos". En *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 161-195.

Banco Mundial. 2013. Datos. *Clasificación de países*. Recuperado 14 de agosto en <http://datos.bancomundial.org/quienes-somos/clasificacion-paises>

Bareiro, L., Soto, L., & Valiente, H. 2005. *Necesarias, invisibles, discriminadas. Las trabajadoras del servicio doméstico en el Paraguay*, OIT y CDE, Paraguay, 36-39.

Barrig, M. 2001. *El mundo al revés: Imágenes de la mujer indígena*. ASDI, Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Bastidas, M. 2012. *Protección social y trabajadoras del hogar en el Perú desde la visión de las protagonistas*. Lima: OIT.

_____. 2014. *Trabajo doméstico: Un largo camino hacia la formalización*. Lima, Asociación de Desarrollo Comunal.

Blofield, M. 2009. *Feudal Enclaves and Political Reforms: Domestic Workers in Latin America*. *Latin American Research Review*, 44(1), 158-190.

_____. 2012. *Care Work and Class: Domestic Workers' Struggle for Equal Rights in Latin America*. University Park, PA: The Pennsylvania State University Press.

Browne, I., & Misra, J. 2003. The Intersection of Gender and Race in the Labor Market. *Annual Review of Sociology*, 487-513.

Bunster, X., & Chaney, E. 1985. *Sellers & Servants: Working women in Lima, Peru*. New York: Praeger.

Calderón Magaña, C. 2013. Redistribuir el cuidado: el desafío de las políticas públicas.

Camino, L. 2005. *Calendarios y migraciones estacionales*. Lima: MINSAINSA.

Campero, G., Cecchini, S., Infante, R., Rossel, C., Hopenhayn, M., & Welter, J. 2012. *Eslabones de la desigualdad: heterogeneidad estructural, empleo y protección social*.

Cano, E., & Sánchez, A. 2002. Empleo informal y precariedad laboral: las empleadas de hogar de Nazaret. VII Jornadas de Economía Crítica.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 2009. *Panorama Social en América Latina*. Santiago: CEPAL.

_____. 2012. *Panorama Social en América Latina*. Santiago: CEPAL.

_____. 2012. *Eslabones de la desigualdad: Heterogeneidad estructural, empleo y protección social*. Santiago: CEPAL.

_____. 2013. *Panorama Social en América Latina*. Santiago: CEPAL.

Chaney, Elsa and Mary Garcia Castro (eds). 1989. *Muchachas No More: Household Workers in Latin America and the Caribbean*. Philadelphia: Temple University Press.

Checchi, D. (2006). *The economics of education: Human capital, family background and inequality*. Cambridge University Press.

Cohen, K. 2004. *La salud: derecho violado: trabajadoras del hogar, Lima, Perú*. Asociación Grupo de Trabajo Redes.

CONLACTRAHO (Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar). 2004. *Humanizando el trabajo doméstico: Hacer visible lo invisible. La realidad de las trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe: Bolivia, Brasil, Costa Rica, Guatemala, México, Perú y República Dominicana*. Santiago: Alerce Talleres Gráficos.

Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 1241-1299.

Cutuli, R., & Pérez, I. 2011. *Trabajo, género y desigualdad. El caso de las empleadas domésticas en Mar del Plata 2010-2011*.

Duffy, M. 2007. Doing the Dirty Work Gender, Race, and Reproductive Labor in Historical Perspective. *Gender & Society*. 21(3), 313-336.

Espino, A. 2011. Trabajo y género. Un viejo tema ¿nuevas miradas? *Nueva Sociedad*, 232, 86-102.

Espinosa, A. 2001. ¿Hasta cuándo sin educación? Necesidades, intereses y expectativas de las jóvenes trabajadoras del hogar frente a su educación. Lima: Save the Children, Programa para América del Sur.

Fuertes, P. & Rodríguez, E; Casali, P. (Coord.) 2013. Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT. Lima: OIT.

Gallo, A., & Santos, S. 2014. Trabajo doméstico remunerado en Uruguay. Regulación, resultados y situación actual. Actualización de informe. *Comentarios de la Seguridad Social*, (43).

Gamero, J. 2009. "Auge Económico y Trabajo Decente en el Perú". En Farné, S. (Comp.) *Calidad del empleo en América Latina a principios del s. XXI*. Universidad Externado de Colombia.

_____. 2013. Informe: El Trabajo Decente en el Perú: Una mirada al 2012. Lima: PLADES; IESI.

Garavito, Cecilia. 1 de octubre, 2013. Una mirada al trabajo doméstico remunerado en el siglo XXI, *Gestión*. Recuperado 22 de mayo, 2014 en <http://gestion.pe/impresa/trabajo-domestico-remunerado-siglo-xxi-2077485>.

García, M. (S.f.) Empleo doméstico, género e inmigración. Universidad del País Vasco.

Guzmán, V., & Pinzas, A. 1995. *Biografías compartidas. Redes sociales en Lima*. Lima: Flora Tristán.

Human Rights Watch. 2006. *Swept under the Rug: Abuses Against Domestic Worker Around the World*. Vol.18, no. 7 (C). New York: Human Rights Watch

_____. 2013. Claiming rights. *Domestic Workers' Movements and Global Advances for Labor Reform*. HRW; CSI; IDWN.

INEI (Instituto Nacional de Estadística). Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO). 2013. "Condiciones de Vida en el Perú". Abril-Mayo 2013. Recuperado 11 de agosto, 2014 de la página web del INEI: en <http://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/17168.pdf>.

_____. 2014. Producción y empleo informal en el Perú: Cuenta satélite de la economía informal. Recuperado 9 de junio, 2014 en

http://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1154/cap02.pdf.

Jaramillo, F., & Zambrano, O. 2013. *La clase media en Perú: Cuantificación y evolución reciente*. Inter-American Development Bank.

Lan, P. C. 2003. Maid or Madam? Filipina Migrant Workers and the Continuity of Domestic Labor. *Gender & Society*, 17(2), 187-208.

Lautier, B. 2003. Las empleadas domésticas latinoamericanas y la sociología del trabajo: Algunas observaciones acerca del caso brasileño (Latin American Domestic Employees and the Sociology of Labour: Notes on the Brazilian Case). *Revista Mexicana de Sociología*, 789-814.

León, M. 2013. Proyecto de Investigación-acción: trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia. *Revista de estudios sociales*, (45), 198-211.

Mincer, J. 1958. Investment in human capital and personal income distribution. *The Journal of Political Economy*, 281-302.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. 2003. Ley de los Trabajadores del Hogar.. Recuperado 24 de mayo, 2014 en <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/LEY%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DEL%20HOGAR%20Ley%20No.%2027986%2003-06-03.pdf>.

_____. 28 marzo, 2014. Resolución Ministerial 052-2014-TR. Recuperado 15 de julio, 2014 en <http://www.mintra.gob.pe/>.

Montaño Virreira, S., & Magaña, C. C. (coordinadoras). 2010. El cuidado en acción, entre el derecho y el trabajo. Santiago de Chile, CEPAL, UNIFEM, AECID.

Moreno, U. 1991. El menor en el servicio doméstico y en el trabajo independiente: El caso de Cusco. Tesis. Lima: PUCP.

OIT (Organización Internacional del Trabajo). 1999. Memoria del Director General: Trabajo Decente. Conferencia Internacional de Trabajo, 87ª reunión, Ginebra: Oficina de Internacional del Trabajo. Recuperado 15 de julio, 2014 en <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.

_____. 2002. Información sobre el Trabajo infantil. Recuperado 17 de junio, 2014 en file:///C:/Users/LEDA%20PEREZ/Downloads/2002_pe_cl_informacion_ipec_es.pdf.

_____. ¿Qué es el Trabajo Decente? 9 agosto, 2004. Recuperado 16 de junio, 2014 en http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm.

_____. 2010a. Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos. Conferencia Internacional de Trabajo, Sesión 99ª, 2010. Informe IV (1). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

_____. 2010b. Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos. Conferencia Internacional de Trabajo, Sesión 99ª, 2010. Informe IV (2). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

_____. 2013. Trabajo Doméstico Remunerado en el Perú: Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT. Documento de Trabajo. Recuperado 27 de mayo, 2014 en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_213173.pdf.

PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo). 2013. Cambio climático y territorio: Desafíos y respuestas para un futuro sostenible. Informe sobre Desarrollo Humano Perú 2013. Lima: PNUD.

Pratt, G. 1999. From Registered Nurse to Registered Nanny: Discursive Geographies of Filipina Domestic Workers in Vancouver, BC. *Economic Geography*, 75(3), 215-236.

Razavi, S. 2007. "The Political and Social Economy of Care in a Development Context: Conceptual Issues, Research Questions, and Policy Options". *Gender and Development Programme Paper No. 3*. United Nations Research Institute for Social Development.

Razavi, S., & Staab, S. 2010. "Underpaid and Overworked: A Cross-national Perspective on Care Workers." *International Labour Review* 149 (4): 407-22.

Rodgers, J. 2009. "Cambios en el servicio doméstico en América Latina". En Valenzuela y Mora 2009, 71-114.

Rollins, J. 1985. *Between Women: Domesticity and Their Employers*. Philadelphia: Temple University Press.

Rubbo, A. & Taussig, M. 1983. "Up Off Their Knees: Servanthood in Southwest Colombia." *Latin American Perspectives* 10 (4): 5-23.

Rutte Garcia, A. 1973. *Simplemente explotadas: el mundo de las empleadas domésticas de Lima*. Lima: DESCO.

Schellekens, T. & Van Der Schoot, A.. 1989. "Household Workers in Peru: The Difficult Road to Organization." In Chaney and Garcia Castro 1989, 291-306.

Secretaría General de la CSI. 2010. Trabajo decente, vida decente para los trabajadores y trabajadoras del hogar. Confederación Sindical Internacional (CSI).

Simonovsky, Y & Luebker, M. 2011. Trabajadores domésticos: Estimaciones a nivel mundial y regional. Trabajo Doméstico Nota de Información 4. Ginebra: OIT. Recuperado 15 de agosto, 2014 en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159562.pdf.

Sindicato de Trabajadoras del Hogar. 1982. Basta: Testimonios. Cusco: Centro de Estudios Rurales Andinos "Bartolomé de Las Casas".

Staab, S., & Maher, K. H. 2006. The Dual discourse about Peruvian Domestic Workers in Santiago de Chile: Class, Race, and a Nationalist Project. Latin American Politics and Society, 48(1), 87-116.

Stefoni E., C. 2009. "Migración, género y servicio doméstico: Mujeres peruanas en Chile". En Valenzuela y Mora 2009, 191-232.

Tizziani, A. 2011. De la movilidad ocupacional a las condiciones de trabajo. Algunas reflexiones en torno a diferentes carreras laborales dentro del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires. Revista Trabajo y Sociedad, 15(17), 309-328.

Todaro, R. & Galvez, T. 1987. Trabajo doméstico remunerado: Conceptos, hechos, datos. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer.

Tokman, V.E. 2006. "Empleo y protección: Una vinculación necesaria". En Molina 2006, 115-68.

Tokman, V.E. 2010. Domestic Workers in Latin America: Statistics for New Policies. Women in Informal Employment Globalizing and Organizing, Working Paper 17. Recuperado 9 de junio, 2014 en <http://wiego.org/publications/domestic-workers-latin-america-statistics-new-policies> UNICEF. Protección infantil contra el abuso y la violencia. 2014. Recuperado 15 de julio, 2014 en http://www.unicef.org/spanish/protection/index_childlabour.html.

Valenzuela, M.E. & Mora, C. 2009a. "Esfuerzos concertados para la revaloración del trabajo doméstico remunerado en América Latina". En Valenzuela y Mora 2009b, 285-304.

Valenzuela, M.E. & Mora, C. 2009a., eds. 2009b. Trabajo doméstico: Un largo camino hacia el trabajo decente. Santiago: Organización Internacional del Trabajo.

Vela-Díaz, R. 2013. Empleo, trabajo y protección social de las mujeres extranjeras en España: un enfoque de género de la política migratoria. Tesis Universidad de Jaen.