

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

Facultad de Derecho



Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social

Del tránsito a la post pandemia: Trabajadoras del hogar y
trabajo decente, ¿aumento de la formalidad o incremento de su
vulnerabilidad laboral?

Trabajo académico para optar el título de Segunda Especialidad
en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Autor:

Melissa Carolina Magallanes Janampa

Asesor:

David José Campana Zegarra

Lima, 2021



Dedicatoria

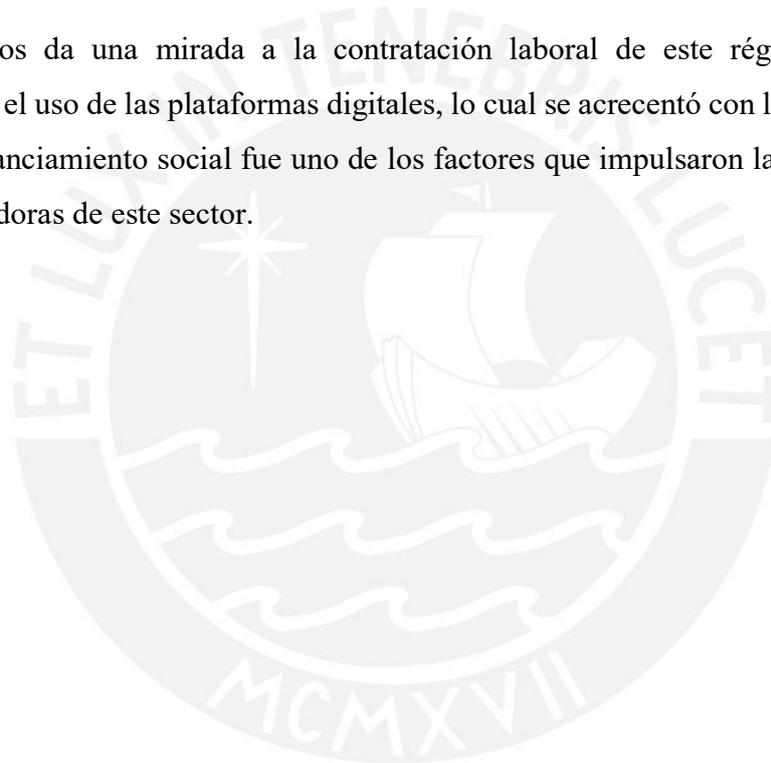
Dedicado a mi Alba, que en este tiempo quien me empuja a seguir adelante, y a mi Natalia que desde el cielo guía mi camino. Ambas, llegaron a mi vida para aportar fuerza y serenidad.

Resumen:

El presente trabajo versa sobre la situación laboral de las trabajadoras del hogar, tomando como punto de partida la desprotección existente desde antes de la pandemia, nos acercará al marco normativo y políticas públicas enmarcadas en torno al Convenio N° 189 de la Organización Internacional de Trabajo, toda vez que, nuestro país recién en el 2018, realizó la ratificación pertinente.

Aunado a ello, se realizó una descripción de trabajos e informes realizados a nivel internacional como nacional, a fin de observar la evolución de las mejoras en condiciones laborales, así como su remuneración mínima vital.

Asimismo, nos da una mirada a la contratación laboral de este régimen especial, evidenciando el uso de las plataformas digitales, lo cual se acrecentó con la pandemia, en donde el distanciamiento social fue uno de los factores que impulsaron la desprotección de las trabajadoras de este sector.



Índice

Introducción	01
Capítulo I: Situación de la contratación de las trabajadoras del hogar desde la perspectiva del trabajo decente	02
1. Acercamiento a la situación laboral de la trabajadora del hogar	02
1.1. Alcances del trabajo doméstico remunerado y no remunerado	02
1.2. Situación sociolaboral de la trabajadora del hogar	03
1.2.1. Trabajadoras del hogar una situación global,	
1.2.2. Trabajadoras del hogar en el Perú	
Capítulo II: Contratación laboral de las trabajadoras del hogar en el contexto de pandemia	07
2. Trabajadoras del hogar y el Covid-19	07
2.1. Marco normativo aplicable al régimen de los trabajadores del hogar.	07
2.2. Políticas públicas adoptadas frente a la situación laboral de las trabajadoras del hogar en el contexto de la pandemia	07
2.2.1. Entorno al trabajo decente	
2.2.2. Entorno a la formalidad laboral	
2.3. Reclutamiento de trabajadoras del hogar en el contexto de pandemia.	10
Capítulo III: Análisis crítico de la situación de vulnerabilidad de las trabajadoras del hogar, y la adaptación de su contratación a la transformación digital	11
3. Empleo de trabajadoras del hogar a tiempo parcial, ¿una alternativa en la transición a la postpandemia?.	11
3.1. Transformación digital y contratación de trabajadoras del hogar	12
3.2. Implicancia de su contratación: adaptación a una nueva normalidad	13
3.2.1. Contratación de las trabajadoras del hogar a tiempo parcial, ¿una invitación a la informalidad laboral?	
3.2.2. Medidas a adoptar frente a situaciones de vulnerabilidad: un acercamiento al trabajo decente.	
Capítulo IV: Conclusiones	16



Del tránsito a la post pandemia: Trabajadoras del hogar y trabajo decente, ¿aumento de la formalidad o incremento de su vulnerabilidad laboral?

Introducción:

La pandemia originada a raíz del virus del SARS COVID-19, ha generado una crisis económica a nivel mundial, ejerciendo una fuerte afectación sobre los trabajadores, que en muchos casos han dejado sus trabajos, o sus jornadas se vieron reducidas, conllevando a la reducción de su remuneración, no encontrándose exento de ello, el régimen especial de las y los trabajadores del hogar.

En el Capítulo I se realiza un acercamiento a la situación de la contratación de las trabajadoras del hogar, partiendo desde el trabajo decente, analizando las condiciones laborales dadas a este sector hasta antes de la pandemia, realizándose una mirada global y particular, en torno a investigaciones e informes realizados a nivel estatal.

De esta manera, se da una introducción al tema, para ingresar al Capítulo II, y tocar el tema de la contratación de las trabajadoras del hogar en el contexto de pandemia, observando el marco normativo reciente, y las políticas adoptadas en este contexto, considerando al trabajo decente y a la formalidad laboral. Así como, el reclutamiento actual a este sector.

Acto seguido, se realiza el Capítulo III, el cual aborda de una manera más amplia la situación de vulnerabilidad, en su contratación, situando la transformación digital, desde el punto de vista del acercamiento de empleadores y trabajadoras del hogar a través de plataformas digitales, sus implicancias y su posible vulneración ante una reducción de jornada.

Finalmente, el Capítulo IV, detalla las conclusiones a las que se pudo llegar luego de un análisis exegético de la regulación de este sector y la evidente vulneración de sus condiciones laborales, oponiéndonos a un acercamiento al trabajo decente.

Capítulo I: Situación de la contratación de las trabajadoras del hogar desde la perspectiva del trabajo decente

1 Acercamiento a la situación laboral de la trabajadora del hogar

A raíz de la pandemia, se evidenciaron diversos sectores desprotegidos, así como la poca o nula observación de un enfoque de género en el trabajo. En ese contexto, como realizadoras del trabajo doméstico, se pudo advertir que las mujeres se encontraban desprotegidas, cuando realizaban labores de cuidadoras o de dicho trabajo; y, aunque en el mercado laboral mostraron mayor desprotección, siguen siendo vulnerables a los contratos temporales, a su uso de tiempo y permanencia en el puesto de trabajo (Gianoti, 2017).

Cómo es de verse, la presente investigación gira entorno a las trabajadoras del hogar, teniendo como referencia que, de acuerdo con la Defensoría del Pueblo, la participación femenina abarca el 95% en este sector (Agencia Andina, 2020), por lo que, se prestará mayor atención a este género.

1.1. Alcances del trabajo doméstico remunerado y no remunerado

Es pertinente tener en consideración que, de acuerdo al Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, la expresión “trabajo doméstico” designa el trabajo realizado en un hogar y hogares o para los mismos.

Al respecto, la mencionada organización refiere como trabajo doméstico remunerado para aquel realizado por las trabajadoras del hogar; sin dejar de lado el trabajo doméstico no remunerado realizado por miembros de una familia, en su mayoría por mujeres, que abarcan trabajos de cuidado de personas, preparación de alimentos, higiene del hogar, entre otros. (Rodríguez, 2020)

1.2.Situación sociolaboral de la trabajadora del hogar

1.2.1. Trabajadoras del hogar una situación global

A nivel internacional, en País Vasco, se realizó una investigación cuantitativa, a través de la cual, al realizarse el cruce de datos de la Encuesta de la Población Activa, con los datos de la afiliación social, se dedujo que más del 30% de las personas que tenía empleo en el hogar, trabajaban de manera irregular, además, el 95.6% de estos trabajadores son mujeres. En relación a sus salarios, varían de acuerdo a su régimen laboral y nacionalidad, siendo el promedio, en trabajadores de manera interna, 816 euros al mes, y de manera externa 552.90 euros al mes; mientras que, en relación a la nacionalidad, el promedio de un trabajador español equivale a 502.46 euros; y, de un trabajador extranjero a 698.81 euros, debiendo considerarse que el pago realizado es en función a horas de trabajo y que en promedio, se realizan entre 61 a 70 horas en promedio semanal. De la investigación realizada, se pudo revelar que, dentro de las condiciones laborales, el 28.4% no tenía permiso diario para abandonar la vivienda, el 22,22% no tenía ningún tipo de descanso semanal, y el 17% no disfrutaron de algún periodo vacacional. (Grupo de investigación Civersity, 2019)

Asimismo, en un estudio cuantitativo realizado en Colombia, se evidenció las deficientes condiciones laborales de las trabajadoras domésticas, teniendo como resultados que el 86.8% de los trabajadores del hogar se encuentra en la zona urbana, mientras que el 13.2% en la zona rural. En cuanto a salarios, del año 2008 al 2017, en promedio, 83.1% reciben alimentación como parte de su remuneración; y, en lo correspondiente a vivienda, sólo el 19.7% la reciben como parte de su remuneración, observándose que en los últimos años fue disminuyendo significativamente; por otra parte, el salario en dinero, en promedio para el periodo mencionado, expresado en soles, oscilaba entre S/ 230.60 y S/ 396.00 el cual al haberse comparado con el salario mínimo legal en cada año de este periodo, en ningún caso se acercaba al mínimo legal; sin

embargo, se advirtió que el 10% de los trabajadores de este régimen especial reciben promedio el salario mínimo. Así, en el tema de seguridad social, con la dación de normativa que buscaba apoyar a este sector, se observó que, aumentarse la cantidad de afiliados a ésta, la cantidad de empleados que no cotizan o que no se encuentran afiliados, creció; lo mencionado se encuentra reflejado también en el porcentaje de informalidad, siendo que, para el año 2017, el 98.87% de empleados domésticos se encuentran en esta situación. (Calle Sifuentes, 2019)

En Uruguay, a raíz de la pandemia, el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas, impulsó campañas para colaborar con las trabajadoras más necesitadas, así también, se tomaron como medidas de gobierno la posibilidad de la reducción de la jornada laboral, a través del seguro de paro parcial. (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

Ahora bien, en el marco del contexto en el que nos encontramos, la Organización Internacional del Trabajo, ha mencionado que, este sector ha tenido protagonismo en el contexto de la pandemia, por cuanto se han situado como respuesta al cuidado de personas enfermas, niños y niñas, mantenimiento de hogares, teniendo como premisa la prevención frente al contagio del virus. No obstante, se debe observar que, se trata de un colectivo afectado, pues este tipo de empleo, en la actualidad tiene presente una situación precaria, en donde predominan los salarios bajos, situaciones de despido o reducción de ingresos, aunado a la falta de prestaciones sociales. (Salvador & Cossani, 2020).

En España, se ha señalado que las trabajadoras del hogar merecen especial atención, por cuanto gran parte de este sector, tiene una nula protección, y cuando existe, esta es mínima, precaria. Así, esta situación se acrecentó con la pandemia, pues debido a la inmovilización, su desplazamiento a los centros de trabajo o su retorno a casa, para las que realizan el trabajo internas, no se ha podido dar, e incluso en algunos casos han sido despedidas por temor a un contagio, encontrándose sin ningún tipo de ingreso. Por otra parte, las que permanecían en el empleo, han visto la carga de trabajo aumentar, teniendo en

muchos casos a los empleadores en casa, o siendo empleadas para el cuidado sin tener un seguro o un permiso de trabajo (Martínez, 2021).

Es menester traer a colación a la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar que, en el marco de la pandemia, el 18 de mayo de 2020, emitió la Declaración sobre la protección de los derechos de las trabajadoras del hogar y la lucha contra la pandemia del coronavirus. La cual exhorta a la adopción de medidas que protejan a este sector, asegurándoles la protección de derechos laborales como atención a la salud, derecho a tener un lugar de trabajo seguro. (Organización Internacional del Trabajo, 2021)

Trabajadoras del hogar en el Perú

En el 2019, se realizó un estudio descriptivo, con la finalidad de analizar las características principales del trabajo doméstico y su regulación, determinándose que, pese a su desvalorización, este tipo de trabajo permite que otras actividades puedan desarrollarse, asimismo, se realizan propuestas de cambios entorno a la normativa vigente en aquel año, entre otras manifestando que, no se han podido hacer efectivos los derechos de negociación colectiva y huelga, pues no existe una identificación de con quién se pueda negociar en representación de los empleadores, razón por la que se sugiere la modificación del marco normativo (Cáceres Paredes, 2019).

Aunado a lo anterior, aproximadamente en marzo de 2019, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, preparaba un Plan de Acción 2019-2021, con el que se pretendía realizar un diagnóstico y análisis de la situación de las trabajadoras del hogar, materializándose ello, en noviembre de 2019, a través de la Resolución Ministerial N° 284-2019-MTPE, que aprueba el “*Plan de Acción de cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar 2019 - 2021, en el marco de la implementación del Convenio 189 de la OIT*”, en el que se toma en cuenta, la situación laboral, económica y de acceso a la seguridad social, teniendo como referencia la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida, Pobreza del 2017, en donde se abordó a un total de 395,171 trabajadores/as del hogar, descubriéndose que de este total, el 95.6% se tratan de participación femenina,

y sólo un 4.4% la participación masculina, explicándose ello en que, se ha naturalizado que las tareas domésticas son realizadas por mujeres, manteniéndose ello, como estereotipo de género, en relación a la formalización, el 92.4% no se encontraba formalizada, convirtiéndose en un sector débil. Respecto a la remuneración, al 2017 casi el 50% percibía un salario mayor a la remuneración mínima vital, en cuanto a jornada laboral, el 40.5% realiza una jornada superior a las 48 horas semanales, así, en materia de seguridad social, al 2017 el 14.1% se encontraba en un régimen de pensiones y en un régimen de salud se observó que 68.6% de las trabajadoras del hogar se encontraban afiliados. De este diagnóstico se encontraron los siguientes problemas: los y las trabajadoras del hogar poseen dificultades para ejercer sus derechos laborales, hay una cultura de desvalorización del trabajo del hogar que impulsa la vulneración de derechos fundamentales, existencia de una débil capacidad de gestión sectorial que pretenda garantizar el cumplimiento de derechos laborales.

En tal sentido, los objetivos al 2021, insertar un plan con enfoque de género, enfoque de derechos humanos, interculturalidad, diferencial, interseccionalidad, con la finalidad de promover respeto del trabajo decente propugnando el goce de los derechos laborales de los trabajadores de este régimen, en el marco de lo establecido en el Convenio 189 de la OIT. (MTPE, 2019)

Como puede observarse, el papel de las trabajadoras del hogar ha tenido singular importancia en el desarrollo del contexto de la pandemia; y es que, con las órdenes de inamovilidad dictadas en diferentes partes del mundo, el establecimiento de nuevas formas de trabajo para la mayoría de personas, tales como el trabajo remoto; y, la educación virtual, ha desarrollado que el hogar sea el escenario donde confluyan diversas actividades, siendo el hogar, el centro de trabajo desde antes de la pandemia de las trabajadoras de este sector, el cual, si bien se han mostrado esfuerzos por mantener la vigencia de estas trabajadoras, a nivel nacional, ha existido una crisis económica, la cual ha sido tan fuerte, que los empleadores de éstas, han optado por despedirlas (Diario Gestión, 2020).

Capítulo II: Contratación laboral de las trabajadoras del hogar en el contexto de pandemia

2. Trabajadoras del hogar y el Covid-19.

2.1. Marco normativo aplicable al régimen de los trabajadores del hogar.

De acuerdo con el Convenio 189, Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, suscrito por nuestro país en el 2018, el trabajador doméstico es aquella persona que efectúa labores domésticas en virtud a una relación de trabajo.

Así, en nuestro ordenamiento, a través de la, derogada Ley N° 27986, se dieron las bases normativas para el tratamiento del régimen de Trabajadores del hogar; sin embargo, establecía menos derechos frente a los de otros trabajadores, tales como la posibilidad de realizar el contrato de manera verbal o escrita, sin existir una obligación al respecto, lo cual dificultaba su formalización, situación que, en el contexto de la pandemia mundial, se agudizó, siendo este hecho reconocido y evidenciado en el Decreto Legislativo N° 1499 , mediante el cual se realiza modificaciones a dicha Ley, como el establecimiento de un contrato de trabajo escrito y registrado ante la autoridad administrativa de trabajo, además se dispuso de un plazo máximo de 30 días hábiles para realizar las modificaciones correspondientes.

Ahora bien, en el contexto de la pandemia mundial, en setiembre del 2020, se emitió la Ley N° 31047, que deroga la normativa anterior; no obstante, nos encontramos ante el mismo escenario de informalidad. Más allá de analizar la normativa en sí, se pretende observar el cumplimiento del trabajo decente, ante la situación de vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas.

2.2. Políticas públicas adoptadas frente a la situación laboral de las trabajadoras del hogar en el contexto de la pandemia

Entendiendo a las políticas públicas como aquel programa de gobierno destinado a encauzar la solución de algún problema o situación determinada, en ese sentido, en este escenario, dichas políticas públicas se encuentran dirigidas a mejorar la situación laboral de las trabajadoras del hogar en el Perú, siendo las adoptadas, hasta antes de la ocurrencia de la pandemia ocasionada por el virus SARS-COV2, las siguientes:

2.2.1. Entorno al trabajo decente

Decreto Supremo N° 013-2021: Política Nacional de Empleo Decente, emitida el 09 de junio de 2021

Para la elaboración de este documento se realizó la evaluación sobre la vulneración al trabajo hacia las mujeres y los hombres, identificando causas como el desfavorable entorno social, acceso limitado a los beneficios sociales, Seguridad Social, discriminación en el mercado de trabajo, empleos que se generan en empresas con productividad baja y una vinculación débil entre la oferta y demanda laboral.

Se realiza la evaluación de la situación contextual, en donde se incluyen los trabajadores que prestan servicios en el hogar, evidenciándose que su acceso a algún fondo de pensiones es reducido. Asimismo, como uno de los lineamientos se consideró el brindar facilidades para la inserción laboral de grupos vulnerables en donde se prioricen las necesidades de servicios de cuidado tanto infantil, extrafamiliar, de esta manera incrementar la igualdad en el empleo de la potencial fuerza laboral.

Aunado a ello, sobre la jornada de trabajo de las trabajadoras del hogar, al 2019, el 62.3% de este sector realizaba jornadas de hasta 48 horas semanales. Asimismo, expone la problemática de las trabajadoras del hogar, teniendo en consideración las cifras esbozadas por la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), del

2018, que evidencian que la cantidad de trabajadoras del hogar con alguna remuneración mayor a la mínima vital y con un contrato laboral era nulo, teniendo resultados pobres sobre el acceso a la seguridad social, mencionando que con la modificación de la normativa, podría asegurarse mejores derechos; sin embargo, encontrándonos ante las nuevas modalidades de prestación de servicios basados en la transformación digital que se vive, es pertinente poner bajo análisis este tipo de relaciones que en ocasiones representan bajos ingresos y posibles maltratos de clientes.

En esa línea, en lo relacionado al tema que nos aguarda, se establecen como políticas de Estado: Promover mejores condiciones y proteger de manera adecuada los derechos de las trabajadoras del hogar.

Resolución Ministerial N° 208-2021-TR: Crean el Grupo de Trabajo Multisectorial “Mesa de Trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar”

El 27 de octubre de 2021, se creó el Grupo de Trabajo Multisectorial, a fin de que se promueva el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar, realizando actividades tales como: estudios situacionales, seguimiento del cumplimiento de la normativa relacionada, elaborar el plan de actividades de la Mesa de Trabajo, todo en el marco del Convenio N° 189 de la Organización Internacional de Trabajo, para la mejora de sus relaciones laborales y la mejora de sus condiciones de trabajo decente.

2.2.2. Entorno a la formalidad laboral

Sobre las políticas adoptadas entorno a la formalidad laboral, la *“Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021”*, aprobada a través de la Resolución Ministerial N° 071-2018-TR, en donde se realiza un diagnóstico sobre la informalidad en las trabajadoras del hogar, destacándose que este grupo ocupa el 91% de la tasa de empleo informal, siendo un segmento con condiciones de trabajo precarias, en donde el 96% se trata de trabajadoras mujeres, caracterizándose por percepción de ingresos bajos, y que la mayor masa de trabajadoras del hogar se encuentran en el distrito de Lima,

En ese sentido, ha considerado como una línea de acción estratégica la promoción del fortalecimiento de los servicios de orientación de las trabajadoras del hogar a nivel nacional, encontrándose dentro del objetivo específico “Promover una cultura sobre beneficios de la formalización laboral”.

2.3.Reclutamiento de trabajadoras del hogar en el contexto de pandemia.

La pandemia ocurrida por el virus del Covid cerró muchas puertas a millones de trabajadores, entre ellos las trabajadoras del hogar, en tanto sus empleadores, personas naturales que probablemente podrían ser emprendedores, trabajadores independientes y también trabajadores dependientes se vieron afectados por esta crisis, pues no sólo se trató de un problema de salud sino también un problema económico mundial.

Sin perjuicio del problema económico y de salud acaecido, fue el trabajo del hogar un sector altamente impactado, que de alguna manera se encuentran en primera línea debido a sus labores de cuidado y de atención de hogares, encontrándose expuestos al riesgo de contraer el virus del Covid-19.

Es pertinente mencionar que, en el mundo se presentan diversas formas de reclutamiento de las trabajadoras del hogar, siendo las siguientes: de manera directa el empleador contrata a una persona de confianza, de manera indirecta

a través de agencias de empleo y dada la virtualidad del contexto de la pandemia a través de servicios mediante páginas webs o también a través de aplicativos

Capítulo III: Análisis crítico de la situación de vulnerabilidad de las trabajadoras del hogar, y la adaptación de su contratación a la transformación digital

3. Empleo de trabajadoras del hogar a tiempo parcial, ¿una alternativa en la transición a la postpandemia?.

Si bien desde antes de la pandemia, el trabajo del hogar se podía realizar con internamiento en el domicilio del empleador o fuera de este, podremos observar entonces que la jornada que este sector realiza, o bien puede ser una jornada a tiempo total o una jornada a tiempo parcial, siendo este último el estudiado en este acápite.

Una de las consecuencias que dejó el virus del Covid-19, fue que los empleadores de las trabajadoras del hogar decidieran optar por contratarlas en jornadas reducidas, de tal manera de que el contacto con las personas que residían en el domicilio y la trabajadora del hogar sea mínimo. Asimismo, al haberse producido desvinculaciones laborales, debido a la crisis económica ocurrida, se redujeron también las jornadas de las trabajadoras del hogar en ese sentido. «*¿Quién va a querer contratar una empleada ahorita? Y más aún, cama afuera*»,(citado en Palomino; 2020)

Si bien, diversas situaciones surgieron a raíz de la pandemia, una de estas situaciones se encuentra relacionada a la reducción de la jornada de trabajo; en ese sentido, para asegurarnos el cumplimiento de las condiciones de trabajo, es necesario que no se deje de lado la formalidad de la contratación de las trabajadoras domésticas, por cuanto, ello garantiza que la trabajadora pueda ejercer los derechos laborales que la protegen como es el derecho a la seguridad social, compensación por tiempo de servicios, vacaciones. Sin embargo, tenemos una normativa que nos redirige a lo señalado en el régimen de la actividad privada. Por lo que, al reducirse las jornadas de trabajo, no

podrían estar inmersas en muchos beneficios, si bien en apariencia es una alternativa a la transición de la pandemia, es preciso evaluar cada caso en particular, porque para asegurar el cumplimiento de la normativa laboral, no sólo se trata de políticas de gobierno instauradas, sino también de un trabajo conjunto con los actores de la sociedad.

3.1. Transformación digital y contratación de trabajadoras del hogar

Con el inicio de la revolución de la Industria 4.0, no sólo se ha dado un salto en lo tecnológico sino también una adecuación de las relaciones de trabajo a ello. En este contexto, la contratación de trabajadoras del hogar se ha ido adaptando, habiéndose creado aplicativos por los cuales se podría acceder al servicio de limpieza del hogar tales como los siguientes:

En el 2017, se creó la empresa en línea ***Housekipp.com***, con el objetivo de conseguir personal de limpieza, trabajando con mujeres otorgándoles tanto oportunidades laborales como de formación; para ello, ofrecen el servicio de limpieza por horas, tanto en hogar como oficinas. En esa línea, se ha señalado que esta empresa se trata de un emprendimiento que ha impactado de manera tal; que ha mejorado la calidad de vida de mujeres trabajadoras, con educación de calidad, igualdad de género y trabajo decente. (Kunan, 2021)

En el 2013, se crea la Organización No Gubernamental “Emprendedoras del hogar”, con el objetivo de crear condiciones dignas para las trabajadoras del hogar locales y migrantes. Así, en el 2021, crean la ***aplicación móvil LOOP***, dirigida a la contratación de trabajadoras del hogar venezolanas que viven en Lima, ofreciendo un servicio por horas, a través de una aplicación que conecta a los usuarios con la plataforma, y pueden indicar qué área del domicilio limpiar, advirtiéndose que las trabajadoras de este poseen equipos de protección personal e instando al cliente, que brinde los productos y herramientas de limpieza. En conjunto con nanasyamas.com se promueve el trabajo decente, acorde a la normativa vigente y con respeto de las condiciones de trabajo de cada trabajadora del hogar.

Asimismo, se ofrecen servicios de limpieza y cocina, a través de sitios web, como *hadas.pe*, a través del cual se pueden programar servicios de 1 vez al mes e incluso ofrece al cliente realizar una suscripción, pudiendo ofrecer el servicio desde 5 horas y aseguran medidas de bioseguridad para trabajadoras. De acuerdo a la información consignada en el sitio web, se denomina Usuario Hada, a las “prestadoras de servicios de asistencia doméstica”, que son ubicadas a través de la Agencia Hadas Home Services S.A.C., quienes luego de una calificación previa, son parte de una Inducción y capacitación, y recién pueden ser inscritas en el programa Hadas, son quienes aceptan o rechazan realizar un servicio, y de manera expresa se señala que “HADAS no guarda ninguna relación laboral con el Usuario Hada”. Señalándose además que, Hadas, solo licencian el uso de la aplicación – Plataforma digital, a fin de que se ponga en contacto a las prestadoras independientes y los usuarios.

Por otra parte, también se pudo observar el sitio web de *limpiotudepa.pe*, el cual ofrece servicios de limpieza a través de planes de 4, 6 y 8 horas, como una plataforma que contacta a los clientes con colaboradores de limpieza, ofreciéndoles flexibilidad en la jornada, ingresos extras y capacitación constante. En su sitio se señala que no son una agencia de empleos, y que no proveen el servicio de forma directa, ni crea una relación laboral respecto a las proveedoras del servicio con los usuarios residenciales.

Cabe mencionar que, se pudo revisar el sitio web de la **Asociación Grupo de Trabajo en Redes**, organización sin fines de lucro, que busca impulsar y promover derechos y deberes laborales, donde se observó que a través de “La Casa de Panchita”, se realiza capacitaciones, y servicios para formalizar de acuerdo con la normativa vigente a las trabajadoras del hogar, además, funcionan también como una Agencia de empleo, ayudándolas a colocarlas en puestos de trabajo.

3.2.Implicancia de su contratación: adaptación a una nueva normalidad

Del acápite anterior, en donde solo nos centramos en la descripción de las plataformas digitales que nos acercan a la contratación de trabajadoras del

hogar, podemos advertir que el contexto de la pandemia nos empuja a recurrir a los sitios virtuales, tales como: redes sociales, aplicaciones móviles y páginas web.

Sin embargo, aún nos encontramos en proceso de incluir el respeto de los derechos laborales hacia este sector, el hecho de que sólo sirvan como medios de contacto de la persona que presta el servicio con la persona que lo adquiere, pone en dificultad la correcta descripción de los elementos del contrato de trabajo, considerándose además que éstos, con la evolución tecnológica, deberán adaptarse a ello.

3.2.1. Contratación de las trabajadoras del hogar a tiempo parcial, ¿una invitación a la informalidad laboral?

En el marco del contexto de la pandemia ocurrido por el virus del Covid, surgieron diversos mecanismos de contratación de trabajadoras del hogar, adecuándose en muchos casos la puerta de entrada hacia la relación laboral, es decir, como el uso de plataformas virtuales, las cuales, conforme se ha observado en los párrafos precedentes, otorgan la posibilidad de contratar trabajadoras del hogar de manera parcial. Sin embargo, como se ha podido advertir, el artículo 10 de la Ley N° 31047, en relación a las trabajadoras contratadas a tiempo parcial, menciona tienen el mismo derecho a los beneficios laborales que otorga el régimen laboral de la actividad privada.

Sin embargo, para el ejercicio de dichos beneficios, los cuales no se encuentran de manera específica en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, es necesaria la suscripción de un contrato de trabajo.

En ese sentido, al existir un mecanismo de acceso a los servicios que prestan las trabajadoras del hogar, como es la plataforma digital, que asegure una prestación de servicios por horas, y existan políticas internas, dentro de sus plataformas, que se deslinden de responsabilidad de una relación laboral, de cierta manera impulsan la formación de informalidad en este sector y a pesar de que exista normativa que ampare derechos laborales, mientras que exista informalidad no podría asegurarse la protección de los derechos laborales, en el marco del trabajo decente.

3.2.2. Medidas a adoptar frente a situaciones de vulnerabilidad: un acercamiento al trabajo decente.

De acuerdo con lo señalado por el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región Lima, durante la coyuntura de emergencia, se vulneraron muchos derechos de este sector, no sólo con jornada de trabajo extensas sino también con la exposición a su salud.

Si bien se tiene la reciente implementación de la Ley N° 31047 y su reglamento, es necesario el establecimiento de mecanismos que eviten la desprotección de las trabajadoras del hogar.

Algunas de las medidas que se podrían adoptar sería las siguientes:

- ✓ En lo que responde a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, asegurar un mejor protocolo para poder realizar operativos en donde se asegure no sólo una intervención a los usuarios sino donde se pueda identificar al empleador del trabajador doméstico, atañendo a la formalidad laboral y a asegurar trabajo decente.
- ✓ Establecer a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, políticas públicas que incluyan la

promoción del trabajo decente en las plataformas digitales, asegurando la protección de los derechos de las trabajadoras del hogar.

IV. Conclusiones

- El sector de los y las trabajadores del hogar ha tenido un fuerte impacto debido a la pandemia y a los cambios normativos instituidos en este contexto, pues no se ha podido realizar una labor de seguimiento del cumplimiento de la normativa sociolaboral.
- La pandemia ha acrecentado la informalidad laboral en este sector, pues al optarse por ofrecer un servicio por horas a través de plataformas virtuales de alguna manera ha desnaturalizado a la figura del empleador, poniendo en indefensión a los y las trabajadores del hogar.
- Al haberse acrecentado la informalidad laboral en este sector, pone en evidencia su situación de vulnerabilidad, pues de esta manera no es posible advertir las condiciones de trabajo en atención al trabajo decente.
- La mejora de condiciones laborales de este sector, responde a no sólo a los empleadores sino también a las políticas públicas establecidas a nivel estatal; sin embargo, este último se encuentra en estandarización, teniendo como punto de partida la última normativa, la cual se apega a la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo.

Bibliografía

- Bastidas Aliaga, M. (2012). *Protección social y trabajadoras del hogar en el Perú desde la visión de las protagonistas*. Lima: Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo.
- Cáceres Paredes, J. (Marzo de 2019). *Hacia la desvalorización del trabajo doméstico*. Lima, Lima, Perú.
- Calle Sifuentes, C. E. (2019). *Régimen legal de los trabajadores domésticos en Colombia y la vulneración de sus derechos*. Bogotá, Colombia.
- Defensoría del Pueblo. (2013). *Las trabajadoras del hogar en el Perú*. Lima: Serie de Informes de Adjuntía.
- Diario Gestión. (6 de Setiembre de 2020). *El 70% de trabajadoras del hogar fueron despedidas debido a la crisis económica por el COVID-19*. Lima, Lima, Perú.
- Giannoti, A. (2017). *La feminización de los regímenes laborales especiales en el Perú y su regulación: en búsqueda de un cambio*. Lima: Tesis de Posgrado PUCP.
- Goldsmith Connelly, Iq M. R., Baptista Canedo, R., & Ariel Ferrari, M. (2010). *Hacia un fortalecimiento de derechos laborales en el trabajo de hogar: algunas experiencias de América Latina*. Uruguay: Friedrich Ebert Stiftung.
- Grupo de investigación Civersity. (Mayo de 2019). *Civersity*. Obtenido de Civersity.net: https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/noticia/osalan_not_newsletter2_hogar/es_de_f/adjuntos/Estudio-diagnostico-empleadas-hogar-es.pdf
- Kajatt Flores, C. (2019). *Las trabajadoras del hogar en el Perú: Contexto actual, evolución normativa y posibles cambios*. *Themis*, 35-41.
- Lexartza, L., Chavez, M. J., & Carcedo, A. (2016). *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- MIMDES. (2007). *Detrás del mandil: Trabajadoras del hogar, víctimas de maltrato y hostigamiento sexual*. Lima: Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social.
- MTPE. (Noviembre de 2019). *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Plan de acción de cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar*

2019-2021, en el marco de la implementación del Convenio 189 de la OIT. Lima, Lima, Lima.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Frente a la Pandemia: Garantizar la seguridad y Salud en el Trabajo*. Ginebra.

Programa de promoción de la formalización en América Latina y El Caribe. (2015). *Promoción de la formalización del trabajo doméstico en Brasil*. Organización Internacional del Trabajo.

Salvador, S., & Cossani, P. (Junio de 2020). *Comisión Económica para América Latina y el Caribe*. Obtenido de Naciones Unidas, CEPAL:
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/45724-trabajadoras-remuneradas-hogar-america-latina-caribe-frente-la-crisis-covid-19>

Torres, Y. (2020). Reconocimiento de derechos laborales a los trabajadores del hogar conforme el Convenio N° 189 de la OIT. Lima, Lima, Perú: Universidad San Martín de Porres.

Valiente, H. (2016). *Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina*. Asunción: Centro de documentación y Estudios.

