

LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN EL PERÚ: CONTEXTO ACTUAL, EVOLUCIÓN NORMATIVA Y POSIBLES CAMBIOS

DOMESTIC WORKERS IN PERU: CURRENT SITUATION, LEGAL TREATMENT AND ITS POSSIBLE MODIFICATIONS

Carlos Kajatt Flores*
Lima Relocation Services

The way domestic house workers are treated is a direct inheritance of slavery and serfdom. Besides, house labour is usually associated with the female gender, whose labour is often undervalued and discredited.

In this article, the author exposes the problem of housemaids and domestic workers in Peru. It goes through its definition, historical evolution, regulatory framework and a new bill in this regard. Likewise, it develops a legal and sociological analysis of the way in which housework legislations has evolved, allowing to visualize the advances and challenges that Peruvian society will have to face in order to suppress the inequality and discrimination the currently occurs in this kind of jobs.

KEY WORDS: Domestic worker; paid domestic word; employment discrimination; Convention 189; draft law for domestic workers.

Nuestra sociedad ha heredado de la esclavitud y de la servidumbre el trato hacia las trabajadoras del hogar, siendo esta labor vinculada con el trabajo femenino, el cual es desvalorado en la mayoría de sociedades.

En el presente artículo, el autor expone la problemática del trabajo doméstico remunerado en el Perú, desde su definición, evolución histórica, marco normativo y un nuevo proyecto de ley al respecto. Asimismo, desarrolla un análisis legal y sociológico de la evolución normativa del trabajo doméstico, permitiendo visualizar los avances y desafíos que la sociedad peruana tendrá que enfrentar para suprimir la desigualdad y discriminación existente en este régimen laboral.

PALABRAS CLAVE: Trabajadora del hogar; trabajo doméstico remunerado; discriminación laboral; Convenio 189; proyecto de ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar.

* Abogado. Ex asistente legal en PricewaterhouseCoopers Perú. Consultor de Lima Relocation Services. Contacto: carloskajattf@gmail.

I. INTRODUCCIÓN

En la sociedad peruana actual existen algunas ocupaciones consideradas, a través del tiempo, como profesiones de prestigio y sinónimos de jerarquía, pues permiten un grado alto de productividad. Por otra parte, existe una gran variedad de ocupaciones marginadas por la sociedad, y por lo tanto son rehuidas por la gente y poco fiscalizadas por la autoridad competente.

Un ejemplo claro son las labores realizadas por los trabajadores del hogar, un oficio que desde la época de la Colonia ha sido menospreciado y poco regulado. Los trabajadores del hogar, con el paso del tiempo, han sido asociados con características que son peyorativas para la sociedad peruana, como tener poca educación, provenir del interior del país, ser integrante de algún grupo étnico desfavorecido, ser de familia pobre, etc.

Barrig describe esta situación de manera adecuada:

En América Latina, el servicio doméstico ha sido una de las formas más importantes de empleo femenino, y en contraste, también la ocupación menos regulada legalmente e incluso menos susceptible de ser fiscalizada, lo cual en la práctica deja al libre albedrío de los empleadores cuestiones laborales tan elementales como la duración de la jornada, las vacaciones, la seguridad médica, etc. (2014, p.33).

En este contexto, creemos que es pertinente realizar un análisis de esta situación, atendiendo a su evolución histórica y a la problemática social que supone en la actualidad el servicio doméstico en el Perú. A partir de ello, será posible comentar el tratamiento legal que esta ocupación recibe, y qué cambios se podrían llevar a cabo para poder lograr una regulación legal adecuada que garantice una mejor fiscalización y respeto de los derechos de los trabajadores del hogar.

A. Antecedentes

Según la historiadora Spalding, los conquistadores españoles trasladaron a la colonia su concepto de sociedad entendido como división entre nobleza y comunes. Para ellos, las personas se dividían entre aquellas que servían a otros, y aquellas que eran servidas, o que por lo menos, no servían a nadie (1974, pp. 151-170). En ese sentido, uno de los criterios principales de distinción era el del servicio.

Del mismo modo, durante la Colonia, las tareas que nadie quería hacer eran relegadas a la población indígena: eran peones en la hacienda, en minas, eran los sirvientes o pongos de los/las españoles. En ese contexto, eran las mujeres indígenas las que se dedicaban al servicio doméstico, mientras que los hombres indígenas eran destinados al trabajo físico¹.

Tal como Kyuznesof afirma:

En América Latina, las familias campesinas rurales, mayoritariamente mujeres indígenas, eran “sirvientes” de la clase alta. Dicha actividad sirvió como aprendizaje antes del proceso de universalización de la educación, y se realizaba en condiciones de paternalismo. Las mujeres indígenas que trabajan con familias españolas eran a menudo esclavizadas, estaban prohibidas de casarse o dejar el trabajo y como forma de pago recibían habitación, pensión, medicinas, instrucción religiosa y ropa (1993, s/n).

B. Evolución histórica

Aún en el siglo XX, la sola presencia de sirvientes era un indicio de jerarquía entre las relaciones de hombres y mujeres, donde se podía apreciar una sumisión y obediencia por personas consideradas inferiores hacia sus amos.

Con el pasar de los años, poco a poco, se han ido aboliendo ciertas características y costumbres provenientes de la época de la Colonia, toda vez que en Bogotá, en el año 1988, se creó la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (Conlactraho), fundada por las representantes de grupos de trabajadoras del hogar remuneradas de 11 países latinoamericanos, teniendo como objetivo el crear a nivel local, regional y continental, conciencia de la situación que viven las trabajadoras del hogar, denunciando las condiciones de discriminación y explotación que aún atraviesan el día de hoy en la mayoría de países. En nuestro país, tuvieron que pasar más de 100 años para darle el rango de ley al trabajo doméstico y otorgarle la categoría de trabajador y trabajadora a las personas que realizan estas funciones, quienes pasaron de ser sirvientes o locadores de servicios a personas con derechos laborales plenos. Esto se logró en el año 2003, en concreto con la creación de la Ley 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar.

¹ En el siglo XVII los/las indígenas se dedicaban a “las tareas más denigrantes” y esto era justificado por su “natural servilismo e inferioridad”, todo lo cual reflejaba el sistema de dominación que se tejía entre sociedades jerárquicas, posicionando a los indios y los no-indios.

Posteriormente, en el año 2006, se creó el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú (Sintrahogarp), el cual se encuentra afiliado a la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT).

Conmemorando dicha lucha, se instauró el día 30 de marzo como el día Internacional de la Trabajadora del Hogar, consolidándose como una fecha en la que se lucha contra la discriminación y violación de sus derechos laborales.

II. TRABAJADORAS DEL HOGAR

A. Definición

El concepto de **trabajadoras del hogar** que nuestra legislación adopta se encuentra regulado en el artículo 2 de la Ley 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, el cual señala lo siguiente:

Son 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 (2003).

Asimismo, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (Sunat) complementa dicha definición señalando que ni los familiares del empleador o de su cónyuge hasta el cuarto grado de consanguinidad, ni las personas que presten servicios en nombre de empresas o negocios pueden ser considerados trabajadores del hogar.

B. Clasificación

Hay que diferenciar el trabajo productivo del trabajo doméstico o reproductivo. El primero hace referencia a aquel que genera valor, por el cual la persona recibe una retribución económica, el cual surge en contraposición al concepto que la sociedad tenía de servidumbre (en la época de la Colonia) (Fuertes, 2013, p.24). Por otro lado, el reproductivo es aquel que asegura la continuidad de la especie y de la sociedad, es decir, aquel que garantiza el sustento tanto físico como afectivo del hogar y de sus miembros, siendo este menos valorado que el trabajo productivo en la mayoría de sociedades.

Dicha clasificación se considera importante para poder analizar el trasfondo social que estas labores evocan. Ello radica en que es de total conocimiento que las labores propias del trabajo doméstico pueden ser realizadas tanto por hombres como por mujeres. Sin embargo, el tiempo que, en la

práctica, destina cada sexo a dichas actividades corresponde al rol que socialmente les fue atribuido.

III. PROBLEMÁTICA SOCIAL: DISCRIMINACIÓN

En nuestra sociedad, como en el caso de muchos países, el trabajo del hogar se ha visto denigrado, atacado y vulnerado por diversos factores, siendo el más importantes la discriminación por motivos de género, étnicos y de clase.

En muchas sociedades todavía definen el rol de las relaciones productivas entre hombres y mujeres según el sistema de género. Es decir, organizan las funciones de las personas dentro de una sociedad en base a su sexo, lo cual podría llamarse una división sexual del trabajo, destinando ciertos trabajos para los hombres y otros para las mujeres, lo cual conlleva a una división también de los espacios donde estos se realizan. En una sociedad como la nuestra se suele asociar, en su mayoría, al trabajo del hogar como propio de la población femenina.

A. Discriminación

De acuerdo a la Real Academia Española, discriminar significa dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc. Si nos guiamos por esta definición, resulta evidente que las empleadas domésticas son víctimas de discriminación. Esta se manifiesta de manera estructural, a través de determinadas prácticas comunes en los hogares peruanos, tales como el uso obligatorio y distintivo del mandil, que se les llame con el apelativo de “sirvienta” o muchacha”, trato agresivo o condescendiente, abuso sexual, engaños sobre sus derechos laborales, diferenciación en los utensilios que usan o los ambientes que ocupan (baño, comedor, cuartos).

B. Normativa

Cabe resaltar que nuestra legislación no es ajena al deber de protección que se le debe de dar a un tema tan delicado como la discriminación. Esta está prohibida de acuerdo con el artículo 2 de nuestra Constitución y, en el marco del derecho del trabajo, por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Como se puede apreciar, a nivel general se prohíbe y castiga todo tipo de acto discriminatorio en cualquier contexto. En el caso concreto de las trabajadoras del hogar, estas poseen una normativa vinculada a la protección de su dignidad frente a prácticas discriminatorias. Prueba de ello es la implementación del Decreto Supremo 004-2009-TR, el cual prohíbe el uso de mandiles o cualquier otra

vestimenta que tenga como finalidad el **distinguir** a la trabajadora del hogar en espacios públicos. Sin embargo, la poca fiscalización y las sanciones previstas no son las idóneas actualmente, ya que deberían regularse de una manera más exhaustiva².

Por otro lado, la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, tiene un papel importante dentro de este tipo de prestaciones, ya que son innumerables los casos de abuso y acoso sexual hacia las trabajadoras del hogar por parte de sus empleadores, aprovechándose estos últimos de la necesidad y en algunos casos **miedo** de sus trabajadoras.

Frente a esta situación, es pertinente resaltar los esfuerzos que viene realizando el Estado peruano por regular y proteger a la mujer trabajadora frente a todos los actos de discriminación y violencia a los que pueda verse afectada. Una evidencia clara de ello es la implementación de normativa importante como es el caso del Decreto Legislativo 1410, el cual incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual. Asimismo, se han emitido una serie de reglamentos y disposiciones legales para asegurar el cumplimiento de la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

C. Estadísticas

Como se ha mencionado, las labores domésticas, por ser realizadas principalmente por mujeres, en sociedades con pasado colonial y patriarcal, han sido históricamente el centro de prácticas de dominación y de discriminación. Este problema es aún mayor en nuestro país, debido a que este se caracteriza por contener una diversidad étnica muy marcada. Por lo general, el trabajo del hogar es realizado por las descendientes de pueblos y etnias indígenas. Esto da la impresión de que el trabajo doméstico fuese una prolongación de las relaciones serviles o esclavas que las etnias a las que pertenecen sostenían en el pasado con sus amos (Fuertes, 2013, p.26).

En ese sentido, según estadísticas realizadas en el año 2016, el 94.9% de las trabajadoras del hogar son mujeres, siendo el 52% del total de ellas migrantes, es decir, personas del interior del país o de las zonas rurales buscando en las ciudades principales del país mejores oportunidades laborales y de vida. Asimismo, para complementar es-

tos datos, el 40% de las trabajadoras realizan una jornada laboral superior a las 48 horas semanales (INEI, 2016).

La cantidad de trabajadoras del hogar se encuentra en aumento y se puede observar que para marzo de 2019, existen aproximadamente cuatrocientos mil personas laborando como trabajadores del hogar, siendo el 96% mujeres.

Los datos estadísticos mencionados nos demuestran que ante los ojos de la sociedad nos encontramos frente a una ocupación predominante femenina. Estamos frente a una relación de subordinación y poder, en donde las trabajadoras del hogar sufren discriminación no solo por su raza y situación económica, sino también por su género.

Es debido a dicha discriminación y segmentación de las labores domésticas que el presente artículo gira entorno a las “trabajadoras del hogar” y no a los “trabajadores del hogar”, iniciando desde una perspectiva social, la protección que nuestra legislación otorga y las posibles mejoras que esta podría tener y como debería de transmitirse para que no exista un desconocimiento masivo de los derechos laborales de estas mujeres.

IV. MARCO LEGAL

La contratación de las trabajadoras del hogar en el Perú se encuentra regulado por la Ley 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar y su reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo 015-2003-TR. Tal como se puede observar, se trata de un régimen de contratación especial que tiene ciertas particularidades, tanto en la formalidad como en el contenido. A continuación, un breve resumen de la aplicación de esta norma.

A. Generalidades

El Trabajo del Hogar ha sido regulado como un Régimen Especial Laboral en nuestra legislación, todo ello bajo la Ley de los Trabajadores del Hogar, Ley 27986, y su Reglamento, el Decreto Supremo 015-2003-TR, ambos aprobados en el año 2003.

Asimismo, con el devenir del tiempo se han venido implementando normativas específicas dirigidas a respaldar a dicho sector vulnerable de la población, las cuales serán detalladas a continuación:

- La Constitución Política del Perú reconoce expresamente la primacía de la persona humana y el respeto a su dignidad, así como

² Decreto Supremo 004-2009-TR. Precisan actos de discriminación contra las Trabajadoras del Hogar, 2009

también el derecho a la igualdad ante la ley y a la no discriminación, recogido en el artículo 2 inciso 2.

- La Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 010-2003-MIMDES, regula en artículo 28 las medidas antes el hostigamiento sexual a las trabajadoras del hogar.
- La Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, establece en el artículo 4 el tipo de fiscalización que debe de realizarse en los hogares donde presten servicios las trabajadoras del hogar.
- El Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo 019-2006-TR, establece en el artículo 24 como infracción grave el no proporcionar hospedaje ni alimentación a la trabajadora.
- La Ley 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, establece en el artículo 6 lineamientos para garantizar la no discriminación a las trabajadoras del hogar.
- El Decreto Supremo 004-2009-TR señala como acto discriminatorio el uso de uniformes o mandiles.

Como podemos apreciar, nuestra legislación no es ajena a las necesidades y peligros a los que se puedan ver expuestas las trabajadoras del hogar. Es más, en su momento la promulgación de la Ley de Trabajadores del Hogar, fue un gran avance para este sector de la población, significando el reconocimiento de una serie de derechos que no les eran reconocidos anteriormente.

Sin embargo, es indudable que, a pesar de las normas mencionadas y el esfuerzo para paliar el con-

texto en el cual se desenvuelven las trabajadoras del hogar, aún se siguen vulnerando sus derechos y no llegan a tener una total protección por parte del Estado ante el avallamiento de sus empleadores. Es por ello, que aún se siguen manteniendo una gama de diferencias entre los derechos reconocidos en el régimen laboral de la actividad privada frente al régimen de los trabajadores del hogar, teniendo estos últimos una notoria desventaja frente los demás trabajadores, sin que exista una justificación para ello.

Por lo antes expuesto, resulta indiscutible que estamos ante una vulneración de los derechos fundamentales de la persona, como es el derecho a la no discriminación y a la igualdad.

A continuación, presentaremos algunas diferencias significativas entre el régimen especial de las trabajadoras del hogar y el régimen común de los trabajadores sujetos a la actividad privada (ver tabla 1).

Adicional a las diferencias y limitaciones que tiene la Ley 27986, esta no establece una obligatoriedad en el modo de celebración del contrato de trabajo, solo señala que el mismo puede ser celebrado de manera verbal o escrita, generando de esta manera una serie de dificultades para probar la relación laboral.

En base a este último apartado, considero que debería existir la obligatoriedad de la celebración escrita para estos contratos, con el fin de garantizar una mayor protección de los derechos de los trabajadores y, sobre todo, las trabajadoras del hogar.

B. Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Es importante especificar que, hasta hace algunos años atrás, no existía a nivel internacional algún dispositivo concreto destinado a la protección de los derechos correspondientes a las trabajadoras del

Tabla 1: Diferencias entre el régimen especial de las trabajadoras del hogar y el régimen común de los trabajadores sujetos a la actividad privada

	Régimen Laboral Especial de las Trabajadoras del Hogar	Régimen Común de la Actividad Privada
Remuneración Mínima Vital	No reconoce este derecho. Se pacta entre las partes.	Sí se respeta este derecho.
Vacaciones	15 días por cada año de servicio.	30 días por cada año de servicio.
Día Feriado	Sobretasa equivalente al 50% de su remuneración.	Sobretasa equivalente al 100% del salario.
CTS	Equivalente a 15 días de remuneración.	Reciben el 100% de su remuneración.
Gratificaciones	50% de su remuneración mensual.	100% de su remuneración mensual.

hogar. Sin embargo, el 16 de junio del año 2011, se adopta el Convenio 189 de la OIT sobre los trabajadores y trabajadoras domésticas, y en el mes de junio del año 2018 el Congreso de la República, con 92 votos a favor, ratificó el mencionado Convenio.

Es menester mencionar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Es la única agencia de las Naciones Unidas que tiene carácter tripartito, ya que participan representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en la elaboración de sus políticas y programas, así como en la promoción del trabajo decente. (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Como consecuencia de su ratificación, se entiende que el convenio en cuestión sea considerado como parte de nuestra normativa nacional, conforme a lo estipulado en el artículo 55 de la Constitución Política del Perú el cual señala que: “Los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional” (1993). En ese sentido, ello significaría que lo establecido en el Convenio Internacional supone un piso mínimo para el Estado peruano.

Como bien hace referencia Fuertes en su documento de trabajo de la OIT, la normativa internacional permite poner en la agenda gubernamental la mejora progresiva de la protección social de las trabajadoras remuneradas del hogar y sus dependientes económicos, potenciándose así el desarrollo humano (2013, p.157).

En ese sentido, la aplicación correcta del Convenio 189 deberá marcar un antes y un después respecto a la manera en cómo que se viene aplicando la Ley 27986. De acuerdo con ello, las siguientes son algunas de las obligaciones que añade el Convenio al marco normativo peruano:

- Fija una edad mínima para ejercer el servicio doméstico.
- Adopción de medidas contra toda forma de abuso, acoso y violencia.
- Promoción de condiciones de empleo equitativas y decentes.
- Salario mínimo sin discriminación por motivo de sexo.
- Entorno de trabajo seguro y saludable.
- Implementación de mecanismos de queja.

Como se puede apreciar, la ratificación del presente convenio permitirá complementar la nor-

matividad en materia de igualdad de oportunidad en el Perú, valorizando concretamente el trabajo del hogar.

C. Recomendación 201

La Recomendación 201 complementa el Convenio 198, impartiendo la protección a la libertad sindical, derecho a la negociación colectiva, derecho a la salud, protección contra el abuso, registro de las horas de trabajo realizadas, comodidad de las instalaciones sanitarias, entre otros temas. Asimismo, señala como principales consideraciones las siguientes:

- Establecimiento de un contrato de trabajo tipo para el trabajo doméstico.
- Establecer lineamientos cuando se decida que cierta parte de la remuneración se hará efectiva en especie.
- Al fin de la relación laboral el pago deberá realizarse inmediatamente.

D. Otros aspectos normativos relevantes

Como puede apreciarse en la presente sección, nuestra normativa interna contiene un régimen especial para las trabajadoras del hogar, el cual se encuentra acompañado de otros preceptos legales que complementan la mencionada Ley 27986.

En ese sentido, acorde a lo señalado por la Defensoría del Pueblo, en su Documento Defensorial 21:

En el plano internacional se ha dado inicio al establecimiento de normas y mecanismos específicos para su protección y promoción, siendo la adopción del citado Convenio 189 de la OIT y la Recomendación 201 el punto más importante en este progresivo reconocimiento. Lo que se busca, al reconocer esta especificidad, es que el ordenamiento jurídico establezca los diversos sistemas y mecanismos especializados (judiciales, administrativos, de políticas públicas, etc.) que tutelen efectivamente sus derechos (Defensoría del Pueblo, 2012).

Sin embargo, surgen diversos problemas debido al constante incumplimiento del ordenamiento legal. Principalmente, se presentan ciertas irregularidades en los siguientes casos:

- Jornada laboral: El trabajo doméstico presenta un número sustancial de irregularidades en las jornadas debido a la modalidad de “cama adentro”, en la cual las trabajadoras duermen en la casa en la que laboran y no abandonan sus funciones de servicio en ningún momento del día.

- Remuneración: Tal como se mencionó, Ley 27986 omitió el concepto de remuneración mínima vital, por lo que muchas trabajadoras del hogar perciben menos que el monto mínimo establecido para trabajadores en general.
- Registro: Escasa incidencia correspondiente al registro de las trabajadoras del hogar ante la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (Sunat).
- Discriminación: Principalmente por motivos de raza, clase y género.

Con respecto al Convenio 189, un punto muy importante que dicho cuerpo normativo no regula directamente es la obligación de contar con un contrato de trabajo escrito. Únicamente señala que se debe adoptar las medidas correspondientes para garantizar que los trabajadores del hogar reciban toda la información indispensable sobre las condiciones del empleo que van a realizar. Dicha ausencia en la norma, trae consigo la ausencia de registro de las trabajadoras del hogar, y posteriormente, su no afiliación al Sistema de Pensiones y/o el aseguramiento de salud.

En consecuencia, surge la disyuntiva de cómo regular adecuadamente a las trabajadoras del hogar, ya que como hemos podido apreciar su desprotección legal proviene del escaso reconocimiento que se les proporciona, el incumplimiento de la normativa actual y el poco respeto por sus derechos fundamentales. En base a ello, en la siguiente sección abordaremos el proyecto de ley presentado el 21 de marzo del 2019, el cual propone diversas mejoras en la regulación que deben tener los trabajadores y trabajadoras del hogar.

V. PROYECTO DE LEY 4087/2018-CR

En audiencia pública del 26 de marzo de 2019, la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajado-

res del Hogar (Fenttrahop), con apoyo del Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú (Sintrahogarp) y la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar (Fentrogarp), en coordinación con la bancada Nuevo Perú, presentaron al Congreso de la República la propuesta de Ley 4087/2018-CR, Ley de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar en el Marco del Convenio OIT 189.

Si bien la Ley 27986 generó un avance significativo para la protección de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, esta no es suficiente, ya que contiene algunos vacíos en su regulación que permiten que las trabajadoras continúen desprotegidas. En adición a ello, existen otros factores que, pese a la vigencia de la Ley, siguen haciéndose presentes en nuestra sociedad mediante todo tipo de maltratos, como agresión física, psicológica o sexual. Asimismo, no se ha hecho nada respecto a que el 96% de las personas que realizan labores domésticas sean mujeres.

A raíz de lo mencionado, y de la ratificación del Convenio 189 de la OIT, surge la necesidad de regular o implementar, a través de un sistema más eficaz, el respeto y protección de los derechos de los trabajadores del hogar.

A. Cambios propuestos

El referido proyecto de ley plantea la derogación de la Ley 27986, Ley de los trabajadores del hogar, y su reglamento. Se propone una nueva ley que vele por los derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar en el marco de lo dispuesto por el Convenio 189.

A continuación, se podrá visualizar algunos de los cambios más significativos que se pretenden ejecutar, a modo de comparación con la Ley vigente (ver tabla 2).

Tabla 2: Cambios más significativos que se pretenden ejecutar a partir del Proyecto de Ley 4087/2018-CR.

	Ley 27986	Proyecto de Ley 4087/2018-CR
Remuneración	Acuerdo entre las partes. No señala mínimo.	No inferior a la Remuneración Mínima Vital en ningún caso, y por lo menos el doble de esta para la modalidad “cama adentro”.
Contrato	Verbal o Escrito.	Celebrado por escrito.
Gratificaciones	50% de la remuneración mensual.	100% de la remuneración mensual.
CTS	15 días de remuneración por cada año de servicio.	30 días por cada año de servicio.
Trabajo en días feriados	Sobretasa del 50% de la remuneración	Sobretasa del 100% de la remuneración
Vacaciones	Descanso anual remunerado de 15 días	Descanso anual remunerado de 30 días
Jornada	No indica	8 horas diarias y 48 horas semanales.

Como se puede apreciar, se han planteado modificaciones sustanciales e importantes sobre los beneficios a percibir por parte de las trabajadoras y trabajadores del hogar.

Sin embargo, considero que la implementación tan súbita de todos estos beneficios laborales, dentro del contexto social en el cual nos desenvolvemos, no resultaría tan beneficiosa. La presente conclusión será desarrollada en el siguiente apartado.

B. Crítica

Debido a todos los agravios a los que se ven sometidas las trabajadoras del hogar, considero oportuno y necesario que se realicen algunos ajustes respecto a la ley vigente, lo cual queda evidenciado a través de esta nueva propuesta legislativa al buscar mejorar las condiciones laborales de las mismas.

Sin perjuicio de los beneficios que se plantean en el presente proyecto, según lo expuesto por Toyama Miyagusuku “debería tratarse una serie de transición. Por ejemplo, en el primer año se debería aplicar como es hoy día, el siguiente año 75% y en dos años 100%. No debería haber una subida tan abrupta de beneficios sociales” (Chávez, 2019).

Lamentablemente, no siempre resulta provechosa la implementación desmedida de un cambio. Desde un punto de vista económico, para el empleador resultaría muy costosa la contratación de trabajadoras del hogar, ya que generaría un sobre costo trascendente en la economía doméstica, considerando que, pese a que a un trabajador en específico perciba una remuneración superior al sueldo mínimo, esta se verá incrementada debido al pago del 100% de los beneficios sociales.

Asimismo, bajo la modalidad **cama adentro**, a la cual se le impone al empleador proporcionar un hospedaje y alimentación a la trabajadora acorde a las circunstancias del lugar de trabajo, el hogar donde labora, se le exige al empleador otorgar una retribución económica no inferior a dos Remuneraciones Mínimas Vitales, ya que se considera que las personas que trabajan mediante esta modalidad están expuestas a todo tipo de abusos, sin considerar que no hay un control adecuado de su jornada laboral. Sin embargo, este costo de 1,860 nuevos soles en la actualidad es irrisorio para un gran sector de la población. Nos preguntamos, entonces, si ¿Todas las personas pueden asumir este costo? ¿las personas de clase media y media baja podrán asumir el pago de salarios tan altos?

Por otro lado, resulta controvertido que las trabajadoras del hogar obtengan más beneficios que los trabajadores de pequeñas empresas, sobre todo

si se tiene en cuenta que el trabajo doméstico no es productivo y no genera rentabilidad para el empleador. Ello conduce a pensar que el aumento propuesto en los beneficios podría ser desmedido. Por último, creemos que la implementación de medidas desproporcionalmente beneficiosas impuestas de manera abrupta, no mejorará la situación de las trabajadoras del hogar, sino todo lo contrario, puesto que fomentará que continúen en la informalidad, trayendo únicamente una mayor violación hacia los derechos de las trabajadoras del hogar.

VI. CONCLUSIONES

El análisis desarrollado en el presente ensayo nos deja las siguientes reflexiones finales:

- El trabajo doméstico remunerado, por todo lo que implica, constituye una de las modalidades de trabajo menos dignas y decentes del país. Ello se debe, en parte, a la poca formalización del trabajo, el escaso conocimiento de sus derechos por parte de los trabajadores y la poca fiscalización que a este se realiza.
- Entre los principales motivos por los cuales no se da un tratamiento adecuado al trabajo doméstico, se encuentran los estereotipos y prejuicios establecidos en la sociedad. Estos están basados en el género, la raza o la clase social, operando todos ellos como factores de discriminación, enfatizando aún más la condición de fragilidad de las trabajadoras del hogar.
- Por otro lado, consideramos que hay tres medidas que deben establecerse: imponer la obligación de celebrar el contrato de trabajo por escrito, fijar el monto mínimo de una remuneración mínima vital y, por último, fortalecer la fiscalización de las labores desempeñadas por trabajadoras del hogar, así como la promoción y difusión de sus derechos.
- El Proyecto de Ley 4087/2018-CR si bien contiene aspectos importantes de mejora para el beneficio de las trabajadoras del hogar, conlleva grandes incrementos económicos en cuanto al pago de beneficios sociales, así como salarios mínimos para las trabajadoras “cama adentro”, lo cual consideramos que únicamente conllevaría a que se incremente la informalidad que viene padeciendo este régimen laboral.
- Consideramos pertinente resaltar la iniciativa del Estado por la implementación las

primeras normas de equidad de género en el trabajo, desde su igualdad salarial hasta la protección contra el acoso y abuso sexual laboral.

- Debido a las particularidades que engloba la labor realizada por las trabajadoras del hogar en el Perú, su correcto tratamiento establece un verdadero reto para el Estado, requiriendo una acción en conjunto, enlazada, con las diferentes entidades públicas competentes, tanto a nivel de políticas públicas y normativo. 🏠

REFERENCIAS

- Barrig, M. (2001). *El mundo al revés: imágenes de la Mujer Indígena*. Buenos Aires: Clacso.
- Chávez, L. (03 de abril de 2019). "Empleadas del hogar: Proponen elevar costo laboral pero solo 7% trabaja en la formalidad". En: *El Comercio*. Disponible en: <https://elcomercio.pe/economia/peru/buscan-congreso-trabajadores-hogar-empleadas-accedan-beneficios-laborales-cts-gratificacion-sueldo-minimo-noticia-622638>
- Defensoría del Pueblo (2012). Las trabajadoras del hogar en el Perú. Una mirada al marco normativo nacional e internacional establecido para su protección. En: *Serie Documentos Defensoriales - Documento 21*. Lima: Biblioteca Nacional Del Perú.
- Fuertes, P. (2013). *Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT*. Lima: Oficina de la OIT para los Países Andinos.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI (2016). "Perú - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2016". Recuperado de: https://webinei.inei.gob.pe/anda_inei/index.php/catalog/543.
- Kyuznesof, E. (1993). "Historia del servicio doméstico en la América hispana (1492 – 1980)". En Chaney, E. *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta...y nada más. Trabajadoras del hogar en América Latina*. Caracas: Nueva Sociedad.
- Spalding, K. (1974). *De indio a campesino: cambios en la estructura social del Perú colonial*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- LEGISLACIÓN, JURISPRUDENCIA Y OTROS DOCUMENTOS LEGALES**
- Constitución Política del Perú, 29 de diciembre de 1993.
- Convenio 189 del Organismo Internacional del Trabajo. Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, del 16 de junio de 2011. Ratificado por el Perú el 13 de junio de 2018.
- Decreto Legislativo 1410, Decreto legislativo que incorpora el delito de acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal. En Diario *El Peruano*, 12 de septiembre de 2018.
- Decreto Supremo 019-2006-TR, Reglamento de la Ley general de inspección de trabajo. En: Diario *El Peruano*, 29 de octubre de 2006.
- Ley 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual. En: Diario *El peruano*, 27 de febrero de 2003.
- Ley 27986, Ley de trabajadores del hogar. En: Diario *El Peruano*, 4 de junio de 2003.
- Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. En Diario *El Peruano*, 27 de diciembre de 2017.
- Proyecto de ley 4087/2018-CR, Ley de trabajadoras y trabajadores del hogar en el marco del Convenio 189, presentado al Congreso de la República en marzo de 2019.
- Recomendación 201 del Organismo Internacional del Trabajo, Recomendación sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, del 16 de junio de 2011.