

Deuda pendiente con las trabajadoras del hogar



Puede resultar obvio y repetitivo mencionar que el trabajo doméstico es una labor que se encuentra en un mayor estado de vulnerabilidad; sin embargo, es necesario repetirlo más de una vez para que la sociedad peruana (sobre todo la limeña, que según datos de la Organización Internacional del Trabajo - OIT posee el mayor número de TdH en el Perú)

comprenda que las trabajadoras[1] del hogar (TdH) son la personificación de múltiples factores que las vuelven propensas a que sus derechos fundamentales y laborales se vean trasgredidos. Según las investigaciones de Pérez y Llanos[2] y Jokela[3] existe una interseccionalidad de diferentes aspectos que se encuentran presentes en el trabajo doméstico remunerado: el género, la raza y la clase social de la cual proceden o estatus migratorio; características que lamentablemente llevan a desvalorizar económica y socialmente esta actividad y la de sus trabajadoras.

Es así como estos aspectos propician una notable desventaja para las TdH con respecto al goce de derechos establecidos en el código laboral y la legislación específica. De la misma manera, es importante mencionar que el contexto en el cual esta labor se desenvuelve pertenece al ámbito privado, lo cual limita significativamente el alcance estatal y su capacidad para regular y hacer cumplir la legislación vigente (Pérez & Llanos, 2017, p.557); esto lleva a que este trabajo se desarrolle en el plano informal y no se cuente con un registro que muestre una cifra exacta de cuántas mujeres realizan esta labor.

Es por este motivo que desde diferentes espacios se ha venido luchando por el reconocimiento y por la igualdad de derechos para con las TdH; lo cual, después de muchos años de coordinaciones e insistencia, parece dar frutos al haberse promulgado este 01 de octubre la nueva Ley N° 31047, De las trabajadoras y trabajadores del hogar.

Para ponernos en contexto, primero les comentaré brevemente sobre el marco normativo que regía previamente en el Perú y cómo es que este recortaba los derechos. El Perú, en el año 2003, fue uno de los pioneros en la región en promulgar una ley para las trabajadoras del hogar[4], el cual representó reconocimiento y un gran avance en el país con respecto al goce de derechos laborales para con las TdH (Pérez y Llanos, 2015, p.3)[5]. Sin embargo, pese a la existencia de esta ley, este marco normativo especial seguía diferenciando de manera negativa a las trabajadoras del hogar, ya que les otorgaba derechos recortados en relación de otros trabajadores, al no reconocer el derecho a la remuneración mínima vital, se contaba con la mitad de los beneficios laborales (vacaciones, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones), entre otras desventajas.

La sociedad peruana ha llegado a normalizar la idea de que el trabajo doméstico es una labor naturalmente desempeñada por mujeres -y realizada de manera gratuita- [...]. Este poco reconocimiento y valoración una vez más se ve reflejado en la vulneración de los derechos laborales y fundamentales de las trabajadoras del hogar.

Esta diferencia hacía que las trabajadoras del hogar conformen un sector vulnerable por la falta de normas protectoras de sus recortados derechos laborales (Pérez y Llanos, 2017, p.555). Pero es preciso reconocer que aun si existía un mínimo de normas para su protección de derechos laborales y fundamentales, estas sufrían (y siguen sufriendo) un alto grado de evasión a causa del ambiente privado en el que se desarrolla, tornándolas “invisibles”, sin ser tomadas en cuenta por el Estado (Ojeda, 2005, p.40)[6].

Además de ser discriminadas en la esfera gubernamental, tal y como lo mencionan Rodgers (2009, p.73)[7] y Anderson (2009, p.236)[8] existe poca valoración social del trabajo doméstico debido a que esta labor va asociada a la idea popular de que realizarla no demanda mayor inteligencia, habilidad o creatividad. La sociedad peruana ha llegado a normalizar la idea de que el trabajo doméstico es una labor naturalmente desempeñada por las mujeres -y realizada de manera gratuita-; ejerciéndose para remplazar el rol doméstico de otra mujer. Este poco reconocimiento y valoración una vez más se ve reflejado en la vulneración de los derechos laborales y fundamentales de las trabajadoras del hogar.

Ante esta problemática, que no sólo es propia de Perú, sino que se presenta a

nivel mundial, la OIT aprobó (en la Conferencia Internacional del Trabajo N° 100 celebrada del 1 al 17 de junio del 2011) el Convenio N° 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores del hogar, con la finalidad de lograr las metas establecidas en las Declaración de la OIT relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y sobre la justicia social para una globalización equitativa. En esta reunión asistieron miembros de los diversos sindicatos de TdH, incluyendo a los peruanos; es por esto que la aprobación de este instrumento internacional significó para las TdH peruanas una nueva lucha en la búsqueda del reconocimiento de sus derechos.

Tras haber pasado siete años, el Perú ratificó el Convenio N°189 el 26 de noviembre de 2018, y entraría en vigor el 26 de noviembre de 2019; pero para esto el país debería adaptar su marco normativo con la finalidad de asegurar el cumplimiento de este instrumento internacional; y que se establezcan mecanismos de fiscalización del cumplimiento efectivo del mismo.

Sin embargo, en una entrevista del 06 de septiembre de 2020 para el Diario Gestión[9], Leddy Mozombite, Secretaria General de la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Perú (FENTTRAHOP), señaló que en este contexto de pandemia se ha puesto en mayor evidencia la vulnerabilidad de sus colegas ya que el 70% de trabajadoras del hogar han sido despedidas sin pagos; o se han presentado casos de confinamientos forzosos, maltratos y exposición excesiva ante productos de limpieza. Es por eso que desde el Congreso se vio la necesidad y la premura de aprobar -el 5 de septiembre de 2020- la iniciativa de Ley de Trabajadoras del Hogar, con 119 votos a favor y solo uno en contra; lo cual dio como resultado la promulgación de la Ley N° 31047, De las trabajadoras y trabajadores del hogar el 01 de octubre del presente año.

¿Qué beneficios trae esta nueva ley?

- Una principal mejora es la modalidad de **la celebración del contrato de trabajo doméstico**; el cual será escrito de forma obligatoria, duplicado y registrado por el empleador en el aplicativo que aparecerá en la web del Ministerio de Trabajo. De la misma forma, en el contrato deberán figurar los nombres y apellidos tanto del empleador como de la TdH y la dirección donde se realizará la labor, la modalidad de la contratación, el trabajo, monto, horario, modalidad, día acordado de descanso semanal, facilidades para educación, jornada y beneficios.

- **El sueldo de la TdH no podrá ser menor a la RMV** (remuneración mínima vital).
- **La edad mínima** para realizar el TdH será de 18 años.
- **Sobre la alimentación y alojamiento**, la parte empleadora se encuentra obligada a proporcionarlos sin ser considerado como parte de la remuneración.
- Con respecto al Seguro Social de Salud y Sistema de pensiones, **la TdH es afiliada regular en el Seguro Social de Salud (ESSALUD)** y también tiene la calidad de asegurada regular obligatorio al sistema de pensiones (puede elegir libremente si afiliarse al sistema nacional o al privado).
- Al realizar la remuneración, **el empleador deberá de efectuar una boleta**.
- **Sobre la gratificación, ahora las TdH tienen derecho a recibir el monto total de la remuneración mensual** y ya no el 50% en las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad.



Al mismo tiempo de contar con apartados relativos a la seguridad y salud en el trabajo, sanción del hostigamiento sexual, protección de la maternidad,

prohibición de actos de discriminación y, sobre todo, incluir en la redacción la necesidad de fortalecer los mecanismos inspectivos (inspección laboral) y legitimidad procesal.

Como se puede percibir -o al menos ha hecho el intento- esta nueva legislación representa un avance en el reconocimiento y revaloración de las TdH, pero ¿cómo podremos asegurar que se implemente de manera efectiva? ¿que no carezca de difusión e impacto?

Para la implementación de cualquier tipo de Ley o política pública es necesario que exista una agenda de trabajo clara; si bien es cierto que la voluntad política es un factor importante, no se puede depender solo de este ya que, al cambiar los tomadores de decisiones, también cambiarían las prioridades del sector. Así fue como se vino trabajando durante el periodo 2011-2017 desde el Ejecutivo (probablemente durante un periodo de tiempo un poco más extenso; sin embargo, mi tesis la enmarqué en esos años por lo cual tengo mayor conocimiento de lo que ocurrió); donde una persona que obtenía una jefatura o dirección veía la necesidad de impulsar el tema y lo avanzaba, pero al retirarse del cargo este se quedaba pausado y no había un seguimiento de los resultados de las actividades realizadas o de los planes que se habían establecido. Es así que se opta por el establecimiento de una agenda clara para la continuidad y cumplimiento de esta norma; y si bien la voluntad política de personalidades con injerencia para el desarrollo y planificación de políticas relacionadas al tema es importante, no debería ser un factor determinante para la sostenibilidad en el tiempo de las mismas.

El cumplimiento de la ley dependerá del planeamiento e implementación de los planes o programas de aplicación que el Gobierno apruebe y fomente. Ahora bien, esta tarea no solo le va a competir al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE); sino que es importante apostar por un trabajo coordinado multisectorialmente en el que, con el protagonismo del MTPE, dialoguen las instituciones que pueden sumar en la elaboración de una estrategia efectiva que logre la visibilización y reconocimiento íntegro de esta problemática. De esta forma se permitirá que este tema no sea solamente abordado desde el ámbito laboral, sino con un enfoque integral; creando un servicio que labore en base a una guía de procedimientos o protocolo de atención hacia las TdH, para que sepan a dónde dirigirse y se les brinde asesoramiento legal pertinente, no solo relacionado al tema laboral, sino también con respecto a temas de violencia o

discriminación, servicios de salud y acceso a la educación. Ahora bien, para que este enfoque pueda surtir efecto debe ser acompañado de campañas de difusión y concientización, utilizando de forma efectiva los canales estatales y teniendo en cuenta las condiciones de las TdH, donde se haga hincapié en la importancia de conocer sus derechos y denunciar la violación de estos.

En este contexto de pandemia se ha puesto en mayor evidencia la vulnerabilidad de las trabajadoras del hogar, ya que el 70% han sido despedidas sin pagos; o se han presentado casos de confinamientos forzosos, maltratos y exposición excesiva ante productos de limpieza.

Se deberá reforzar a la institución encargada de la fiscalización, en este caso la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) para que, en base a la inscripción de carácter obligatorio del contrato de trabajo en el MTPE, se cree un registro nacional, que no represente la retención del sueldo mensual de las TdH, donde se pueda obtener una cifra más exacta del número de personas que realizan esta labor. Ahora bien, es importante que este trámite de fiscalización no se encuentre centralizado en un único espacio (el local del SUNAFIL, ubicado en Jesús María) y que no se encuentre alejado a los distritos en los cuales se encuentran las TdH. De la misma manera, si se crease una plataforma virtual para facilitar las intervenciones, esta tendría que ser lo más amigable y fácil de manejar, ya que muchas de las trabajadoras no saben manejar las tecnologías de la información y comunicación (TICs). Por estos motivos se considera que es ideal que este registro sea trabajado junto con las municipalidades distritales o gobiernos locales, ya que así se aseguraría una cobertura y alcance más extenso.

Con respecto a los mecanismos de supervisión y fiscalización, es primordial que los inspectores estén capacitados y concientizados sobre la falta de derechos de estas ciudadanas, lo cual las vuelve vulnerables, y sepan darles el trato debido; junto con un acompañamiento legal íntegro del proceso ya que muchas de las TdH no conocen los procedimientos, normativa legal o términos utilizados.

Al realizar mi investigación, los entrevistados (tanto del MTPE como de SUNAFIL) expresaron que esta última institución carecía de capacidades judiciales y administrativas, ya que no pueden ingresar a las viviendas sin el permiso del empleador y, de ser necesario, solicitar al Poder Judicial el 'Auxilio Judicial', que representa el incumplimiento del plazo de fiscalización estipulado (30 días hábiles). Esto significa un problema en los casos en los que la salud e integridad

de las TdH estén en riesgo, motivo por el cual se deberá modificar las normativas que dificulten la acción inspectiva y de fiscalización, y otorgarle a la entidad correspondiente la capacidad de ingreso a estos espacios en los casos antes mencionados.

Ahora bien, la efectividad de la ley y de todas estas medidas propuestas tendrán mejor desempeño si vienen acompañadas del seguimiento y monitoreo por parte de los sindicatos de TdH. Bien es cierto que tanto el FENTTRAHOP como el Sindicato Nacional De Trabajadoras Del Hogar del Perú (SINTRAHOGARP) han venido luchando y haciendo incidencia en las diferentes esferas del Gobierno; sin embargo, dos factores que no permiten que su accionar tenga mayor impacto son: 1) ambos sindicatos trabajan de manera individual y separada; y 2) las TdH que conforman tanto FENTTRAHOP como SINTRAHOGARP siguen luchando dentro de sus mismas centrales sindicales (en orden Confederación Nacional de Trabajadores del Perú - CGTP y la Central Unitaria de Trabajadores el Perú - CUT) para que sus compañeros las reconozcan como verdaderas trabajadoras y las vean como iguales.



A pesar de contar con la Ley N° 31047, es imprescindible contar con los mecanismos necesarios para su implementación para evitar que las Trabajadoras del Hogar se encuentren desprotegidas.

Si bien es cierto este contexto de pandemia hizo visible la situación de desprotección de las TdH y dio paso a que se promulgue la Ley N° 31047, que significa un buen avance para la protección y reconocimiento de los derechos de

las TdH, durante el Estado de Emergencia Sanitaria el gobierno está centrando su atención en otras medidas o acciones para controlar y manejar la crisis, lo cual puede llevar a que los mecanismos que se deban de diseñar o modificar para la implementación de la ley se demoren en operar, por lo que considero que este tipo de artículos servirán para concientizar e informar a las y los lectores que posiblemente cuentan con TdH o conocen a alguien que emplea este servicio, y así ir generando empatía y ese cambio de mentalidad desde la sociedad.

CANAT junto a las trabajadoras del hogar

Piura es una región muy golpeada por la pandemia del Covid-19. Uno de los grupos poblacionales más vulnerables son las trabajadoras del hogar, las cuales se quedaron sin trabajo y sin derechos laborales.

El Centro de Apoyo a Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores (CANAT) de Piura, obra social de la Compañía de Jesús, además de atender a 300 niños/as y adolescentes en situación de vulnerabilidad, atiende a otras poblaciones en similar situación; entre ellas a 25 trabajadoras del hogar que fueron golpeadas económica y emocionalmente por la crisis y que ahora, algunas de ellas, realizan actividades en casa para poder sobrevivir.

Frente a la crisis de la pandemia, y la pérdida de sus trabajos, tuvimos que cambiar de estrategia para seguir acompañándolas. Con la experiencia de capacitación en oficios que recibieron anteriormente (cocina, cosmetología y manualidades) buscamos fortalecer sus capacidades para que desarrollen otras actividades. Juntas hemos aprendido a sobrellevar la crisis, a salir adelante, a ser resilientes y mirar el lado positivo de la situación. Ahora, la mayoría de ellas ha iniciado pequeños negocios en casa, se dedican a la venta de comida y postres, hacen servicios de peluquería y manicura a domicilio, y otras venden sus manualidades. De esta manera han generado un ingreso económico que les ayuda emocionalmente.

La propuesta integral de CANAT incluye sesiones de formación en desarrollo personal los domingos vía Whatsapp. Estas charlas promueven sus derechos y ofrecen orientación a las diversas situaciones que viven, las cuales derivaremos a instituciones del Estado como el Centro de Emergencia Mujer, el Ministerio de Trabajo, RENIEC, el Sistema Integrado de Salud, etc. Recientemente, con la aprobación de la Ley 31047, se les informa sobre el contenido de esta norma para

que cuando vuelvan a trabajar cumplan con sus obligaciones y exijan al empleador los derechos que les corresponde.

El acompañamiento emocional es importante, por eso se continúa realizando a través del teléfono y Whatsapp de manera personalizada, incluyendo charlas informativas sobre toma de decisiones, manejo de emociones y sentimientos, autoconocimiento, manejo de tensiones y estrés, relaciones interpersonales, pensamiento creativo y pensamiento crítico.

Para ayudarlas a sobrellevar la situación económica también se han repartido canastas de alimentos mensualmente, sabiendo que esto es de manera temporal, y se reparte material informativo sobre derechos y salud.

Gabriela Rentería / Milagros Arévalo
Centro de Apoyo a Niños y Adolescentes
Trabajadores - CANAT
(Obra social jesuita en Piura)



[1] Si bien se reconoce que esta labor se efectúa tanto por hombres como mujeres, al ser principalmente conformado por mano de obra femenina el término tendrá una connotación de acuerdo a este género. Para el 2017 el TdH representó el 2.5% del empleo total de la Población Económicamente Activa (INEI, 2017); y, de esta cifra, 2.4% (98%) son mujeres y el otro 0.1% (2%) son hombres.

[2] PÉREZ, L. & LLANOS, P. (2017). "Vulnerable Women in a Thriving Country: An Analysis of Twenty-First-Century Domestic Workers in Peru and Recommendations for Future Research". En *Latin American Research Review*, 52(4); páginas 552-570. Extraído de: <https://larrrasa.org/articles/10.25222/larr.67/>

[3] JOKELA, M. (2015). Macro-Level Determinants of Paid Domestic Labour Prevalence: A Cross-National Analysis of Seventy-Four Countries. En: *Social Policy & Society*, 14:3, páginas 385-405. Cambridge University Press.

[4] Ley N°27986, De los trabajadores del hogar.

[5] PÉREZ, L. & LLANOS, P. (2015). ¿Al fondo del escalafón? Un estado de la cuestión sobre el trabajo doméstico remunerado en el Perú. Lima: Centro de

investigación, Universidad del Pacífico.

[6] OJEDA, T. (2005). Prisiones domésticas ciudadanías restringidas. Violencia Sexual a trabajadoras del hogar en Lima. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia.

[7] RODGERS, J. (2009). Cambios en el servicio doméstico en América Latina. En: Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente (71 - 114). Santiago: Oficina Internacional del Trabajo - OIT.

[8] ANDERSON, J. (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: Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente (233 - 260). Santiago: Oficina Internacional del Trabajo - OIT.

[9] Diario Gestión, 06 de septiembre de 2020. Extraído De: <https://gestion.pe/peru/el-70-de-trabajadoras-del-hogar-fueron-despedidas-debido-a-la-crisis-economica-por-el-covid-19-nndc-noticia/?ref=gesr>

Verano 2020 / 2021

Micaela Matute Nova

Licenciada de Ciencia Política de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya.