



Organización
Internacional
del Trabajo

Promoviendo el trabajo decente para las trabajadoras del hogar en Perú

COVID-19, cambios en el empleo,
condiciones laborales y riesgo de trabajo
forzoso de las trabajadoras del hogar
remuneradas en Perú



*Por Werner Hernani-Limarino**

THE BRIDGE PROJECT



Alianza contra el
Trabajo Forzoso

Promoviendo el trabajo decente para las trabajadoras del hogar en Perú

COVID-19, cambios en el empleo, condiciones laborales y riesgo de trabajo forzoso de las trabajadoras del hogar remuneradas en Perú



*Por Werner Hernani-Limarino**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022
Primera edición 2022

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

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

OIT

Promoviendo el trabajo decente para las trabajadoras del hogar en Perú. COVID-19, cambios en el empleo, condiciones laborales y riesgo de trabajo forzoso de las trabajadoras del hogar remuneradas en Perú. Lima.

ISBN: 9789220367438 (print)

ISBN: 9789220367445 (web PDF)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

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

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

AGRADECIMIENTOS

El estudio se enriqueció con los aportes de Cybele Burga, Oficial Regional de Evaluación ALC de la OIT y Federico Blanco, Sr. Research Officer de la OIT. Asimismo, contó con los aportes de Josue Cortez Saravia en el diseño y monitoreo de la consulta rápida en línea; Diana Liz Trigueros en la facilitación de los grupos focales; Carlos Calle y Oskar Escobar en el procesamiento de la información; y Massiel Kasumi García en la transcripción de los audios de los grupos focales. Un agradecimiento especial a Paulina Luza, del Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar (SINTRAHOGARP) y a Sofía Mauricio, miembro del Consejo Directivo de la Asociación Grupo de Trabajo Redes, por su apoyo en la revisión de la propuesta de encuesta en línea y por la difusión de la información entre sus afiliadas, así como por la coordinación para el desarrollo de los grupos focales.

DISCLAIMER

El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos aporta financiación en virtud del acuerdo de cooperación número IL-27592-15-75-K-1. El 100 por ciento de los gastos totales del proyecto o programa se financia con cargo a fondos federales, por un importe total de 18'745,138 dólares de los Estados Unidos (Proyecto Bridge global). Esta publicación no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, y la mención de marcas, productos comerciales u organizaciones no implica que el Gobierno de los Estados Unidos los apruebe.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Impreso en Perú



Índice

Presentación	9
Introducción	11
Objetivos y preguntas de investigación	12
1. Marco Conceptual	14
1.1. Trabajo del hogar remunerado	14
1.2. Relación laboral	15
1.3. Rama de actividad económica	16
1.4. Prácticas de empleo y riesgos de trabajo forzoso	18
1.5. Trabajo forzoso y exposición a factores de riesgo	19
2. Revisión de la literatura	24
3. Metodología	28
3.1. Consulta en línea a trabajadoras del hogar	28
3.2. Selección y representatividad de la muestra	29
3.2.1. Problemas de cobertura	29
3.2.2. Problemas de no-respuesta	30
3.3. Correcciones por selección de la muestra	31
3.3.1. Ajuste por puntaje de propensión	31
3.3.2. Emparejamiento estadístico	31
3.4. Temática	32
4. Resultados	34
4.1. Detección de respuestas aleatorias o no satisfactorias	34
4.2. Perfil sociodemográfico y representatividad de la muestra	37
4.2.1. Cambios en la situación laboral de las trabajadoras del hogar	40
4.2.2. Cambios en la condición de empleo y en el número de horas de trabajo	40
4.2.3. Cambios en el ingreso laboral mensual	45
4.3. Tareas y actividades de las trabajadoras del hogar	46
4.4. Condiciones de trabajo de las trabajadoras del hogar	47
4.5. Relaciones laborales estables y seguras	48
4.6. Acceso a beneficios económicos y sociales	49
4.7. Acceso a derechos y beneficios	50
4.8. Condiciones de trabajo: exposición al riesgo	52
4.9. Índice de trabajo precario	52
4.10. Riesgos de trabajo forzoso de las trabajadoras del hogar	54
4.10.1. Indicadores de falta de consentimiento en el reclutamiento	55
4.10.2. Indicadores de falta de libertad para concluir la relación laboral	56
4.10.3. Indicadores de coacción al trabajo y vida en condiciones de dureza	56



4.10.4. Indicadores de la presencia de castigos o amenazas de castigo	58
4.11. Riesgos de Trabajo Forzoso en el trabajo del hogar	59
5. Voces de las trabajadoras del hogar	62
5.1. Razones para la elección del trabajo	62
5.2. Condiciones de trabajo y cambios durante la pandemia de la COVID-19	64
5.3. Riesgos de trabajo forzoso más frecuentes y cambios durante la pandemia	73
6. Normativa nacional relativa al trabajo del hogar	78
7. Promover oportunidades para proteger a las trabajadoras del hogar	88
7.1. La legislación y los retos para su implementación	90
7.1.1. Cómo reducir la precariedad laboral y vulnerabilidad de las trabajadoras del hogar remuneradas	90
7.2. Programas de provisión de habilidades y medios de sustento	93
7.2.1. Cómo proteger a trabajadoras del hogar sin afectar sus oportunidades de empleo	93
7.3. Intermediación laboral y servicios públicos de empleo	96
7.4. Acciones articuladas para la sensibilización sobre los riesgos de trabajo forzoso	96
8. Conclusiones y recomendaciones	97
9. Bibliografía	100
Anexo 1	102



Lista de tablas

Tabla 1.	Indicadores de la presencia de castigos o amenazas de castigo	21
Tabla 2.	Indicadores de falta de consentimiento en el reclutamiento	22
Tabla 3.	Indicadores de falta de libertad para concluir la relación laboral y dejar al empleador	22
Tabla 4.	Indicadores de coacción al trabajo y vida en condiciones de dureza	23
Tabla 5.	Temas abordados en la consulta en línea a trabajadoras del hogar	33
Tabla 6.	Perfil sociodemográfico de las trabajadoras del hogar, 2019 y 2020	39
Tabla 7.	Perfil educativo de las trabajadoras del hogar, 2019 y 2020	40
Tabla 8.	Empleo y número de horas de trabajo de las trabajadoras del hogar	41
Tabla 9.	Número de trabajadoras del hogar en el registro de empleadores del 2005 al 2021. A diciembre de cada año según nacionalidad de origen	43
Tabla 10.	Condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, 2019 y 2020	44
Tabla 11.	Ingreso laboral de las trabajadoras del hogar (en soles, enero 2020-2021)	45
Tabla 12.	Acceso a beneficios económicos y sociales de las trabajadoras del hogar	50
Tabla 13.	Horarios y condiciones de trabajo riesgosos o inseguros	52
Tabla 14.	Incidencia de trabajo precario en las trabajadoras del hogar	53
Tabla 15.	Distribución de las trabajadoras del hogar por riesgos de trabajo precario	53
Tabla 16.	Distribución de las trabajadoras del hogar por riesgos de trabajo forzoso	60
Tabla 17.	Atención de consultas sobre presuntos casos de hostigamiento sexual laboral a trabajadoras del hogar línea telefónica - Servicio Trabaja sin Acoso.	86
Tabla 18.	Organizaciones sindicales de las trabajadoras del hogar en Perú	87
Tabla 19.	Indicadores del Sistema de Inspección del Trabajo a cargo de la SUNAFIL y de los gobiernos regionales relacionados a las trabajadoras del hogar, 2018-2021	92
Tabla 20.	Perfiles ocupacionales, centros de certificación de competencias laborales y personas evaluadas y certificadas vinculados a las ocupaciones de trabajo del hogar remunerado y cuidado en casa o en guarderías	95



Lista de cuadros

Cuadro 1.	Testimonios sobre el inicio en el trabajo del hogar	63
Cuadro 2.	Grupo vulnerable al desempleo	66
Cuadro 3.	Testimonios sobre la percepción del efecto de la migración sobre las condiciones de trabajo	67
Cuadro 4.	Testimonios sobre el efecto de la pandemia	68
Cuadro 5.	Testimonios sobre la importancia del contrato de trabajo	69
Cuadro 6.	Testimonios sobre la importancia del salario	70
Cuadro 7.	Testimonios sobre el acceso a beneficios sociales	71
Cuadro 8.	Testimonios sobre el horario de trabajo	72
Cuadro 9.	Testimonios sobre el efecto de la afiliación sindical	72
Cuadro 10.	Testimonios sobre riesgos de seguridad y salud en el trabajo.	74
Cuadro 11.	Testimonios sobre maltrato	75
Cuadro 12.	Testimonios sobre negación de permisos para salir	76
Cuadro 13.	Testimonios sobre la retención de sueldos	76
Cuadro 14.	Testimonios sobre la presencia o amenaza de castigos físicos o agresión sexual	77
Cuadro 15.	Ley 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar	79



Lista de figuras

Figura 1. Distribución temporal de la muestra y números de IP repetidos	35
Figura 2. Distribución del tiempo utilizado para llenar la encuesta (en minutos)	36
Figura 3. Distribución del puntaje de propensión consulta en línea y ENAHO	37
Figura 4. Distribución del log del ingreso laboral mensual de las trabajadoras del hogar (muestra sin ponderar)	46
Figura 5. Incidencia de tareas domésticas en la actividad de trabajadoras del hogar	47
Figura 6. Tipos de contrato de las trabajadoras del hogar	49
Figura 7. Acceso a derechos y beneficios laborales	51
Figura 8. Distribución del riesgo del trabajo precario de las trabajadoras del hogar antes y durante la pandemia de la COVID-19	54
Figura 9. Incidencia de FRTF por falta de consentimiento en el reclutamiento	55
Figura 10. Incidencia de riesgos de trabajo forzoso por falta de libertad para concluir la relación laboral y dejar al empleador	56
Figura 11. Incidencia de riesgos de trabajo forzoso por coacción al trabajo y vida en condiciones de dureza	57
Figura 12. Incidencia de riesgos de trabajo forzoso por presencia de castigos o amenazas de castigo	59
Figura 13. Distribución del riesgo de trabajo forzoso de las trabajadoras del hogar	61
Figura 14. Importancia de las condiciones de trabajo y cambios por grupos de trabajo	65
Figura 15. Frecuencia de los riesgos de trabajo forzoso y cambios observados durante la pandemia de la COVID-19	73
Figura 16. Precarización del empleo de trabajadoras del hogar	89
Figura 17. Relación entre la protección laboral “de jure” y la protección laboral “de facto”	91
Figura 18. Observancia plena de la protección al empleo de las trabajadoras del hogar	93
Figura 19. Efecto esperado de programas de provisión de habilidades e inclusión económica a las trabajadoras del hogar	94



Lista de abreviaturas

- Asociación Grupo de Trabajo Redes (AGTR)
- Centro de formación en turismo (CENFOTUR)
- Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO)
- Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso (CNLCTF)
- Departamento de Trabajo del Gobierno de los Estados Unidos de América (USDOL)
- Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO)
- Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENNU)
- Factores de Riesgo de Trabajo Forzoso (FRTF)
- Federación de trabajadoras y trabajadores del hogar remunerados del Perú (FENTRAHOGARP)
- Federación nacional de trabajadoras y trabajadores del hogar del Perú (FENTTRAHOP)
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)
- Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Remuneración Mínima Vital (RMV)
- Sindicato de trabajadoras del hogar de Lima Este (SINTRAHLES)
- Sindicato de trabajadoras y trabajadores del hogar de la Región Lima (SINTTRAHOL)
- Sistema de Cuentas Nacionales (SCN)
- Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE)
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)
- Unidad de Análisis de Política Económica y Social (UDAPE)



Presentación

El trabajo forzoso es una forma de esclavitud que persiste en la actualidad. Según estimaciones recientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al menos 25 millones de personas son víctimas de trabajo forzoso en el mundo, alrededor de 1.3 millones de esas víctimas se encuentran en América Latina y El Caribe; y la actividad económica en la que se ha identificado el mayor número de casos es el trabajo doméstico o trabajo del hogar remunerado (OIT 2017).

El trabajo forzoso constituye la antítesis del trabajo decente y la necesidad de combatirlo ha obtenido reconocimiento universal. Los principales instrumentos normativos internacionales de la OIT relativos al trabajo forzoso, como el Convenio núm. 29 (1930), el Convenio núm. 105 (1957) y el Protocolo relativo al Convenio sobre Trabajo Forzoso, han sido ratificados por el Estado peruano. Además, Perú ratificó el Convenio núm. 189 (2011) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Conforme a lo establecido en el III Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2019-2022, se presentan indicios de trabajo forzoso en el trabajo del hogar, en su mayoría realizado por mujeres que migran de zonas rurales con la esperanza de tener un medio de vida y apoyar a sus familias. La situación de vulnerabilidad en la que se encuentran la mayoría de las trabajadoras del hogar se ha visto incrementada en el contexto de la pandemia (INEI 2020), por lo que resulta necesario investigar en qué grado se han afectado las oportunidades de empleo, las condiciones de trabajo de quienes tuvieron acceso al empleo y los riesgos de trabajo forzoso en dicho sector. Conocer más sobre estos aspectos permitirá diseñar y promover la adopción de medidas efectivas para mejorar las oportunidades de vida y el bienestar de las trabajadoras del hogar y sus familias.

La OIT viene desplegando esfuerzos para apoyar a sus constituyentes en la lucha contra el trabajo forzoso, entre otros, a través de la generación de conocimiento sobre las causas, características, factores de riesgo y consecuencias del trabajo forzoso. Así, la OIT lleva adelante en Perú desde 2015 el Proyecto "Del Protocolo a la Práctica: Un Puente para la Acción Global contra el Trabajo Forzoso – Bridge Project", financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América (USDOL). El Proyecto tiene cuatro objetivos inmediatos, definidos a partir de las necesidades identificadas por la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso (CNLCTF). Dichos objetivos incluyen: promover la difusión de la problemática de trabajo forzoso; fortalecer la política sobre trabajo forzoso a través de la asistencia a la CNLCTF; aumentar los esfuerzos para recolectar datos confiables y desarrollar investigaciones; y promover el acceso a programas de medios de vida para víctimas.



La investigación muestra que la pandemia de la COVID-19 ha disminuido significativamente las oportunidades de empleo del grupo de trabajadoras del hogar remuneradas. Además, ha contribuido a precarizar aun más la situación de empleo, ya de por sí precaria, de las trabajadoras del hogar, quienes tienen contratos informales, de tipo verbal, sin registro ante autoridades pertinentes y sin acceso a beneficios sociales previstos por ley. El estudio también visibiliza que una parte significativa de trabajadoras del hogar está expuesta a factores de riesgo de trabajo forzoso de carácter estructural, no necesariamente ocasionados por la pandemia de la COVID-19.

Esperamos que este estudio sea de utilidad para la mejor comprensión de los riesgos del trabajo forzoso en el trabajo remunerado del hogar. Asimismo, que sirva de fuente para identificar medidas de política pública e intervenciones que apunten a una respuesta integral y multidimensional, a fin de promover el cumplimiento de la normativa aplicable a dicho sector de cara al logro del trabajo decente.

Esta investigación ha sido desarrollada bajo la coordinación de Teresa Torres, responsable del Proyecto Bridge Perú y de Werner Hernani-Limarino, a cargo de la investigación.

Expresamos nuestro reconocimiento al Viceministerio de Trabajo, que preside la CNLCTF y a la Dirección General de Derechos Fundamentales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por promover la generación de conocimiento sobre la problemática de trabajo forzoso en sectores como el del trabajo del hogar.

Ítalo Cardona

Director

Oficina de la OIT para los Países Andinos



Introducción

El trabajo forzoso y la esclavitud son problemáticas presentes en la economía global actual. De acuerdo a las últimas estimaciones de la OIT, alrededor de 25 millones de personas en el mundo son víctimas de trabajo forzoso y la actividad económica en la que se ha identificado el mayor número de casos es el trabajo doméstico. (OIT 2017). Esta realidad no es ajena a Perú, ya que desde el año 2003 se ha puesto en evidencia la existencia de manifestaciones graves de trabajo forzoso, entre otros, en el trabajo doméstico o trabajo del hogar remunerado¹. (OIT 2018).

El 11 de marzo de 2020, Perú declaró la emergencia sanitaria y estableció medidas de prevención y control en respuesta a la pandemia de la COVID-19 por un periodo de 90 días calendario. En julio, el gobierno extendió la emergencia sanitaria hasta el 30 de septiembre de 2020 y mantuvo la medida de cuarentena y toque de queda en algunas regiones de mayor riesgo. En septiembre, el gobierno extendió el estado de emergencia hasta diciembre de 2020. El estado de emergencia por causa de la COVID-19 ha puesto en situación de vulnerabilidad a alrededor de 395 mil trabajadoras del hogar remuneradas (2,4 por ciento del total de la población económicamente activa según la ENAHO 2017), en su gran mayoría mujeres pobres y migrantes, uno de los grupos más vulnerables a caer en formas inaceptables de trabajo, sobre todo en aquellos casos en los que el servicio se presta "cama adentro".

En octubre de 2020 el Congreso de la República promulgó la Ley 31047² de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, mediante la cual se reconoce: i) que el pago mensual no podrá ser menor a la remuneración mínima vital; ii) el derecho al pago a una gratificación en julio y diciembre correspondiente al monto total de la remuneración mensual; iii) el derecho a vacaciones por 30 días luego de un año continuo de servicios; iv) el pago de compensación por tiempo de servicios; y v) el derecho a la libertad sindical y de negociación colectiva, entre otros derechos laborales. Sin perjuicio del avance que esto representa en reconocimiento de derechos laborales, los datos de la Federación Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar Remunerados del Perú muestran que, durante los primeros meses de cuarentena, seis de cada diez trabajadoras fueron despedidas y que solo la mitad recibió su sueldo y beneficios³.

1 Para efectos del presente estudio las referencias a "trabajo doméstico" y "trabajo del hogar remunerado" se entenderán de manera indistinta. En línea con la normativa peruana sobre la materia, toda referencia a los trabajadores/as de dicho sector económico está dada por la categoría de "trabajador/a del hogar". Asimismo, toda referencia a "trabajadoras del hogar" se entiende a trabajadoras del hogar remuneradas.

2 La Ley N° 31047 representa un avance en el sentido de que sustituyó a la Ley N° 27986, la cual reconocía derechos reducidos a los trabajadores del hogar. El texto de la Ley N° 31047 puede ser revisado en este enlace: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-las-trabajadoras-y-trabajadores-del-hogar-ley-n-31047-1889434-1/>

3 <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/trabajadoras-del-hogar-los-15-cambios-en-las-condiciones-laborales-que-se-busca-con-nueva-ley-pleno-mujer-coronavirus-peru-covid-19-cuarentena-noticia/>

A las quejas de trabajadoras del hogar con historias de despidos sin pagos se suman quejas de confinamientos forzosos, maltratos y hasta exposición excesiva a productos de limpieza. Ante esta situación, resulta necesario generar información cuantitativa y cualitativa sobre los cambios en las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, en particular de aquellas que hayan enfrentado situaciones de riesgo o trabajo forzoso.

Objetivos y preguntas de investigación

El objetivo general del estudio es **explorar e identificar los cambios en las condiciones laborales y el riesgo de trabajo forzoso** en trabajadoras del hogar bajo el contexto de la COVID-19 en Perú. La pandemia, y las medidas de prevención y respuesta a la COVID-19, han tenido como consecuencia profundos cambios en la vida de las personas, especialmente en sus oportunidades de empleo, sus ingresos laborales y sus condiciones de trabajo. Algunos sectores, especialmente aquellos que fueron declarados como sectores esenciales, han tenido un aumento fuerte de la demanda por servicios y, cuando el aumento en la demanda no ha sido acompañado por un aumento en la oferta, se ha observado un aumento de precios (por ejemplo en el sector de servicios de salud o en el de envío de comida); otros han sufrido bruscas contracciones de su demanda que han llevado a disminuciones de la oferta (es el caso de varios segmentos del sector de comercio o servicios de entretenimiento que han tenido que permanecer cerrados).

Este estudio busca responder las siguientes **preguntas**: *i) ¿cómo cambiaron las oportunidades de empleo y los ingresos de las trabajadoras del hogar en el contexto de la pandemia?; ii) ¿cuáles son y cómo cambiaron las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en el contexto de la pandemia?; iii) ¿cuáles son y cómo cambiaron los factores de riesgo de trabajo forzoso de las trabajadoras del hogar en el contexto de la pandemia?; y iv) ¿cómo es posible mejorar las condiciones de trabajo de las trabajadoras del hogar y disminuir su exposición al riesgo de trabajo forzoso?*

La primera sección parte de los estándares adoptados por la OIT en materia de trabajo del hogar y trabajo forzoso y sobre esa base desarrolla los elementos conceptuales para definirlos y medir trabajo forzoso. La segunda sección revisa la información disponible sobre trabajo del hogar en Perú y los desafíos que enfrenta dicho sector. La tercera sección presenta la metodología utilizada para analizar el cambio en la situación del empleo de las trabajadoras del hogar, la incidencia y la severidad de aquellas que tienen condiciones de trabajo precario e indaga sobre la presencia de factores de riesgo de trabajo forzoso.

La cuarta sección presenta los resultados de la consulta en línea realizada, la confiabilidad y sensibilidad de los cálculos a diferentes escenarios sobre la representatividad de la muestra de dicha consulta. La quinta sección presenta la sistematización de cuatro grupos focales realizados para escuchar las voces y perspectivas de las trabajadoras del hogar sobre sus condiciones de trabajo y su exposición a riesgos de trabajo forzoso.



Las secciones sexta y séptima incluyen una descripción del marco normativo previsto por la Ley No 31047 y su reglamento, así como el análisis a la cuestión de cómo mejorar las condiciones de trabajo y disminuir los riesgos de trabajo forzoso de las trabajadoras del hogar, respectivamente. La última sección presenta las conclusiones y algunas recomendaciones.

Por último, el Anexo 1 incluye algunas estadísticas relevantes de la consulta en línea aplicada a trabajadoras del hogar, y el Anexo 2 el listado de tablas, gráficos y nomenclaturas utilizadas.

1. Marco Conceptual

1.1. Trabajo del hogar remunerado

En el siglo XIX Friedrich Engels trazó una distinción entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo. El primero relacionado con “la producción de los medios de subsistencia, del alimento, vestido y vivienda, y todas las herramientas necesarias para esta producción”. El segundo relacionado con “la producción de los propios seres humanos y la propagación de la especie” (Engels 1884). A partir de ello, el trabajo reproductivo está asociado con la reproducción de la fuerza de trabajo y con todas aquellas actividades domésticas que hacen al normal funcionamiento de un hogar. Esto incluye no solo actividades reproductivas propiamente dichas —como el embarazo, el parto y la lactancia—, sino también actividades domésticas usuales como realizar las compras, cocinar, poner y servir la mesa, limpiar, ordenar, pagar las cuentas, y cuidar de los niños, adultos mayores o personas con discapacidad.

Las actividades del trabajo del hogar han estado ocultas debajo del telón inadvertido de la vida cotidiana, general y tradicionalmente bajo responsabilidad de las mujeres en la familia, en especial del trabajo del hogar no remunerado de la “dueña de casa”. Escasos, sino nulos, han sido los intentos de la economía contemporánea de medir y visibilizar la producción de “la economía del hogar”. Ocasional y recientemente se ha puesto algún énfasis en aquellas actividades domésticas que se han mercantilizado y han dado origen a un mercado de servicios de lo cotidiano con diferentes modalidades de trabajo del hogar remunerado, como por ejemplo por hora, por horario, o “puertas adentro” (llamado también “cama adentro”). La categoría “trabajadores del hogar” se suele utilizar para trabajadoras y trabajadores asalariados que cocinan, limpian, cuidan niños, ancianos, personas con discapacidad y animales en hogares privados. También puede incluir jardineros o tutores en domicilios particulares o choferes familiares. Excluye a quienes realizan trabajo del hogar solo ocasionalmente y no para ganarse la vida (por ejemplo, niñeras ocasionales).

El Convenio núm. 189 de la OIT sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos⁴ establece en su artículo primero las siguientes definiciones: a) el término “trabajo doméstico” se aplica el trabajo realizado en o para un hogar u hogares; b) el término “trabajador doméstico” se aplica a cualquier persona que se dedique al trabajo del hogar remunerado dentro de una relación laboral; y c) una persona que realiza trabajo del hogar remunerado sólo ocasional o esporádicamente y no sobre una base ocupacional no es un trabajador doméstico.

4 Ratificado por el Estado peruano en noviembre de 2018.



La disposición (a) está destinada a cubrir tanto a personas trabajadoras que son miembros del hogar y viven con el hogar (trabajadores internos) como a las que no son miembros del hogar y no viven con el hogar, pero realizan trabajo del hogar remunerado para ese hogar. La disposición (b) está destinada a excluir a las personas que realizan trabajo del hogar remunerado en o para el hogar que no tienen una relación laboral, como los miembros de la familia que se ocupan de la casa sin una relación laboral. La disposición (c) está destinada a excluir a las personas que realizan tareas domésticas de manera casual.

1.2. Relación laboral

El concepto de “relación laboral” establecido en la definición de “trabajador doméstico” del Convenio núm. 189 de la OIT debe interpretarse en el sentido de que dicho trabajador es un empleado del hogar en el que trabaja o para el que trabaja.

Según la Clasificación Internacional Uniforme de la Situación en el Empleo (ISCE-1993), los empleados se definen de la siguiente manera:

- Personas que trabajan en “empleos remunerados”, es decir, que tienen un contrato de trabajo explícito (escrito u oral) o implícito con una remuneración que no depende directamente de los ingresos de la unidad para la que trabajan. La remuneración puede ser en forma de sueldos o salarios, comisiones por ventas, tarifas a destajo, bonificaciones o pagos en especie como alimentos, vivienda o capacitación.

En algunos casos los hogares contratan trabajadores del hogar a través de empresas de servicios. Algunas veces el hogar celebra un contrato directo con la empresa de servicios y esta se asegura que el servicio se brinde bajo los términos del acuerdo. Otras veces la empresa de servicios actúa como agencia de contratación y facilita la selección y contratación de los trabajadores del hogar. En ambas situaciones, la persona trabajadora del hogar tiene una relación laboral, en el primer caso con la empresa de servicios y en el segundo con el propio hogar. Así, cuando las trabajadoras del hogar desarrollan tareas para más de un hogar pueden tener una única relación laboral con la empresa de servicios, o tantas relaciones laborales como hogares para los que trabajan.

En otros casos la existencia de una relación laboral puede resultar difícil de establecer. Por ejemplo, en el caso de hijos adoptivos, huérfanos entenados, parientes lejanos o miembros del hogar no relacionados por parentesco que estén realizando tareas domésticas del hogar sin un contrato formal, pero bajo algún acuerdo implícito con el o los jefes del hogar sobre las tareas que realizan o se espera que se realicen a cambio de comida, alojamiento y otros beneficios difíciles de determinar en la práctica.

1.3. Rama de actividad económica

De acuerdo al Sistema de Cuentas Nacionales, un hogar con una trabajadora del hogar es una unidad económica que produce servicios domésticos como la limpieza, la cocina o el planchado, entre otros. El producto de la actividad es consumido por el hogar empleador. Bajo esta perspectiva los trabajadores del hogar pueden ser identificados por su rama de actividad económica, la cual puede ser entendida como una característica de una unidad económica referida al tipo de bienes producidos o servicios suministrados por el establecimiento. Por lo general, el establecimiento es una finca, una mina, una fábrica, un taller, una tienda o una oficina; pero en el caso del trabajo del hogar se refiere al hogar en el que se trabaja, donde el jefe de hogar u otro miembro del hogar actúan como empleador.

La Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas, (CIIU) Rev.4 clasifica las actividades económicas en 21 categorías amplias denominadas secciones. La sección T se refiere a las actividades de los hogares como empleadores y a las actividades no diferenciadas productoras de bienes y servicios de hogares para uso propio, subdivididos en divisiones, grupos y clases: a) División: 97 - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; b) Grupo: 970 - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; y c) Clase: 9700 - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico.

La División 97, el Grupo 970 y la Clase 9700 son idénticas y clasifican a los trabajadores domésticos, ya que incluyen cocineras, camareros, ayudantes de cámara, mayordomos, lavanderas, jardineros, porteros, mozos de cuadra, choferes, cuidadores, institutrices, niñeras y tutores, entre otros. Se excluye la prestación de servicios como cocina o jardinería por parte de proveedores de servicios independientes (empresas o particulares).

Grupo ocupacional

Otra alternativa para definir a las trabajadoras del hogar es utilizando la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de 1998 (CIUO-88). Para lograr identificar a estas OIT recomienda asociar al trabajo del hogar remunerado a la categoría principal de semi-calificados 5 y a la categoría de primaria / no calificada 9, como se detalla a continuación:



La **clasificación 5** cubre dos categorías clave: limpieza (grupo menor 512), que incluye amas de llaves y trabajadores relacionados y cocineros; trabajadores del cuidado personal y afines, incluidos los trabajadores del cuidado infantil y los trabajadores del cuidado personal a domicilio (grupo menor 513). La limpieza prevista en 5121 enfatiza el trabajo de supervisión del ama de llaves. La clasificación 5131 define a los trabajadores de cuidado infantil como aquellos que se encargan de "cuidar a los hijos de los empleadores y supervisar sus actividades diarias". Estas tareas incluyen:

- (a) ayudar a los niños a bañarse, vestirse y alimentarse solos;
- (b) llevar a los niños a la escuela o al aire libre para su recreación;
- (c) jugar con los niños, o entretener a los niños leyendo o contando cuentos;
- (d) mantener el orden en los dormitorios y salas de juegos de los niños;
- (e) cuidar a los escolares durante el almuerzo u otros descansos escolares;
- (f) cuidar a los escolares en excursiones, visitas a museos y salidas similares; y
- (g) realizar tareas relacionadas;
- (h) supervisar a otros trabajadores.

De manera similar, los trabajadores de cuidado personal a domicilio bajo la clasificación 5133 "atienden diversas necesidades personales y, en general, brindan atención personal a las personas que necesitan ese cuidado en sus propios hogares debido a una enfermedad o discapacidad física o mental o debido a una discapacidad debido a la vejez". Las tareas de esta categoría incluyen:

- (a) ayudar a las personas a acostarse y levantarse de la cama y cambiarse de ropa adecuadamente;
- (b) cambiar la ropa de cama y ayudar a las personas con su baño y aseo;
- (c) servir alimentos —preparados por ellos mismos o por otros— y alimentar a las personas que necesitan ayuda;
- (d) dar o asegurar que las personas tomen los medicamentos necesarios;
- (e) prestar atención a cualquier signo de deterioro de la salud de la persona e informar al médico o los servicios sociales pertinentes;
- (f) realizar tareas relacionadas; y
- (g) supervisar a otros trabajadores.

La clasificación 913 incluye específicamente "ayudantes domésticos y afines, limpiadores y lavaderos". Cubre hogares privados, hoteles, oficinas, hospitales y otros establecimientos, así como una variedad de vehículos para mantener limpios los interiores y accesorios. La clasificación incluye empleados domésticos y de limpieza, así como lavadores de manos y prensadores. Según la clasificación 9131, los empleados domésticos y de limpieza "barren, aspiran, limpian, lavan y pulen, cuidan la ropa blanca, compran artículos domésticos, preparan alimentos, sirven comidas y realizan otras tareas domésticas".

Las labores de cuidado en los hogares no siempre recaen en los miembros del hogar, sino que están a cargo de personal remunerado, llamados trabajadores/as del hogar. Al respecto, la Ley N° 31047 de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, en línea con los estándares de la OIT, define al trabajo del hogar como:

- "Aquella ocupación profesional que se entiende como la realización de labores propias del desenvolvimiento de la vida de un hogar y conservación de una casa habitación, siempre que no importen negocio o lucro económico directo para la persona empleadora del hogar o sus familiares. Dichas labores se prestan de manera subordinada e incluyen tareas domésticas, tales como la limpieza, cocina, ayudante de cocina, lavado, planchado, asistencia, mantenimiento, cuidado de niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas enfermas, personas con discapacidad u otras personas dependientes del hogar, cuidado de mascotas domésticas, cuidado del hogar, entre otras que estuvieran vinculadas" y a la trabajadora del hogar como a "la persona natural, mayor de dieciocho (18) años de edad, que, a título personal, realiza la actividad propia del trabajo del hogar en el marco de una relación de trabajo".

1.4. Prácticas de empleo y riesgos de trabajo forzoso

Las prácticas de empleo son aquellas que los empleadores utilizan para la contratación o separación de trabajadores, y los acuerdos de remuneración y de condiciones de trabajo. Los acuerdos sobre remuneración no solamente están ligados a los montos, formas y frecuencias de pago, sino también incluyen los beneficios monetarios y no monetarios otorgados además del salario (incluidas prestaciones de seguridad social, salud y protección de la maternidad). Los acuerdos de condiciones de trabajo para trabajadoras del hogar incluyen: I) la definición y organización de las tareas a realizar; II) el número de horas y horarios de trabajo, incluido el tiempo de descanso y permisos; III) la provisión de instalaciones e instrumentos de trabajo adecuados para cumplir con aspectos relacionados con la seguridad laboral y sanitaria, y proteger al trabajador frente a los riesgos de salud o de seguridad del trabajador incluidos la exposición al acoso y la violencia moral, física y sexual; iv) mecanismos de supervisión y control sobre las tareas y el desempeño laboral, y de resolución de quejas y disputas; y v) la documentación del contrato de trabajo, por ejemplo, a través de contrato escrito, nóminas y registro de horas de trabajo.

Para las trabajadoras del hogar que residen en la casa de su empleador (es decir, en modalidad "cama adentro"), las condiciones laborales incluyen dormir, asearse y comer. En estos casos se debería preservar la privacidad y seguridad personal de la trabajadora, el acceso de la trabajadora a los medios para comunicarse con familiares, amigos, autoridades y otras personas ajenas al hogar, y la libertad de comunicación y movimiento para salir de su lugar de trabajo.



1.5. Trabajo forzoso y exposición a factores de riesgo

De acuerdo con el **Convenio núm. 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso**⁵, la expresión **trabajo forzoso u obligatorio** designa “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”⁶. De acuerdo con las directrices relativas a las estadísticas del trabajo, empleo y subutilización de la mano de obra adoptada por las Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo de 2013 y 2018⁷ se entiende por **trabajo** cualquier actividad realizada por personas de cualquier sexo y edad para producir bienes o proporcionar servicios para uso de terceros o para uso propio. En determinadas circunstancias, el alcance del trabajo para la medición del trabajo forzoso puede ampliarse para incluir actividades que van más allá del alcance de la producción de bienes y servicios cubiertos por el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN), como es el caso de la mendicidad. Por su parte, el periodo de referencia para la evaluación de un trabajo puede ser corto —la semana pasada, el mes pasado o la temporada pasada—, o largo —el año pasado, los dos últimos años, los últimos cinco años o toda la vida—. Un período de referencia corto es apropiado cuando la preocupación es la medición de trabajo forzoso en una categoría particular de trabajadores, como es el caso del trabajo del hogar remunerado; un período de referencia largo es apropiado cuando la preocupación es la medición del trabajo forzoso en un grupo de población general, por ejemplo el trabajo infantil.

Para operacionalizar la definición de trabajo forzoso, las directrices de la OIT sugieren enfatizar dos aspectos fundamentales: a) el concepto de **involuntariedad**, que indica las personas no se han ofrecido voluntariamente al trabajo y b) el concepto de **coacción**, es decir que el ejercicio del trabajo se realiza bajo amenaza de algún tipo de penalidad o castigo por parte del empleador o un tercero.

Por una parte, **la involuntariedad al trabajo** se refiere a cualquier trabajo que se lleve a cabo sin el consentimiento libre e informado del trabajador. Estas circunstancias pueden dar lugar a trabajo involuntario e incluyen: trabajar horas extraordinarias o “guardias” no acordadas

5 Ratificado por el Estado peruano en febrero de 1960.

6 Esto no incluye: cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar; cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo; cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado; cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general, en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población; o los pequeños trabajos comunales, es decir, los trabajos realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, trabajos que, por consiguiente, pueden considerarse como obligaciones cívicas normales que incumben a los miembros de la comunidad, a condición de que la misma población o sus representantes directos tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos

7 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648805.pdf

previamente con el empleador; trabajar en condiciones peligrosas a las que el trabajador no ha dado su pleno consentimiento, con o sin compensación o equipo de protección; trabajar con salarios muy bajos o nulos; trabajar en condiciones de vida degradantes impuestas por el empleador, el reclutador, u otro tercero; trabajar para otros empleadores por fuera de lo previamente acordado; trabajar por un período más largo de tiempo de lo acordado; trabajar con libertad limitada o nula para rescindir el contrato de trabajo.

Por otra parte, la **coacción** en la relación laboral puede ocurrir tanto durante el reclutamiento, cuando se obliga a la persona a aceptar el trabajo, como durante el ejercicio mismo del trabajo, cuando se obliga a la persona a realizar tareas que no eran parte de lo acordado inicialmente o cuando se impide que deje el trabajo. La coacción generalmente está relacionada con castigos y/o amenazas de castigo utilizados para imponer el trabajo sobre un trabajador en contra de su voluntad. Los trabajadores pueden ser sometidos a castigos físicos o psicológicos o amenazas de castigo verbales, o bien ser testigos de la coacción impuesta a otros compañeros de trabajo. Elementos de coacción pueden incluir, entre otros, amenazas o violencia contra los trabajadores o sus familias; restricciones a la circulación de trabajadores; servidumbre por deudas o manipulación de la deuda; retención de salarios u otros beneficios prometidos; retención de documentos valiosos (como documentos de identidad o permisos de residencia); y abuso de la vulnerabilidad de los trabajadores a través de la negación de derechos o privilegios, amenazas de despido o deportación.

Sobre esa base, la definición operacional de trabajo forzoso puede dividirse en las siguientes cuatro dimensiones principales⁸:

1. **Reclutamiento no libre**, que incluye tanto el reclutamiento forzoso, que se realiza de forma involuntaria y generalmente con el uso de la fuerza; como el reclutamiento engañoso, que utiliza falsas promesas sobre la naturaleza y las condiciones de trabajo.
2. **Condiciones de trabajo o vida degradantes** impuestas al trabajador por el uso de la fuerza, castigos o amenazas de castigos. Esta categoría incluye entre otros, excesivas horas u horarios de trabajo que están más allá de los límites de la legislación laboral.
3. **Imposibilidad de dejar al empleador** bajo penalidad o riesgo para el trabajador.
4. **Penalidad o amenaza de penalidad** hacia el trabajador o su familia; la que a su vez puede ser clasificada en seis categorías:
 - a. **Castigos o amenazas de castigo**, ya sean de tipo físico, sexual o psicológico, que ponga al trabajador en posición de subordinación al empleador. En esta categoría está incluida la privación de comida o de sueño.
 - b. **Restricciones al libre movimiento**, ya sea por aislamiento, confinamiento o vigilancia de los trabajadores. Esta categoría incluye todos los medios utilizados por el empleador para poner peligros o dificultades a la libre movilidad de los trabajadores.

8 Para mayor información ver https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182096.pdf



- c. **Endeudamiento impuesto**, ya sea durante el reclutamiento (como pago anticipado o préstamo) o durante el ejercicio del empleo (como alquiler de los instrumentos de trabajo o lugar de empleo). Esta categoría incluye la ausencia, la falta de transparencia, o la manipulación deliberada de las cuentas de deuda y de pago.
- d. **Retención de salarios u otros beneficios prometidos** como medio para retener a los trabajadores más tiempo del convenido.
- e. **Retención de documentos de identidad** con el objetivo de retener a los trabajadores de forma involuntaria.
- f. **Abuso de la situación de vulnerabilidad**, ya sea de su condición migratoria, de su falta de entendimiento, o de la ausencia de alternativas de empleo. Aunque tomadas por sí mismas no constituyen trabajo forzoso, el abuso deliberado de la situación de vulnerabilidad para imponer condiciones laborales —que en otras circunstancias no serían aceptadas— debe considerarse como trabajo forzoso.

En la Tabla 1 se presenta una lista de circunstancias que indican presencia de castigos o amenazas de castigo, en la Tabla 2 se incluye los elementos que indican falta de consentimiento en el reclutamiento, en la Tabla 3 los elementos que indican falta libertad para concluir la relación laboral y en la Tabla 4 los indicios de coacción en el trabajo y vida en condiciones de dureza.

Tabla 1. Indicadores de la presencia de castigos o amenazas de castigo

- Denuncia a las autoridades
- Confiscación de documentos de identidad o de viaje
- Confiscación de teléfonos móviles
- Confiscación o retención de activos o dinero
- Confiscación o retención de salarios
- Aislamiento
- Encierro en el lugar de trabajo o en el campamento de trabajo
- Vigilancia permanente
- Privación de comida y agua
- Privación de sueño
- Privación de derechos laborales
- Privación de oportunidades de promoción
- Peores condiciones laborales
- Violencia o castigos físicos
- Violencia sexual
- Violencia contra otros miembros del hogar
- Otras formas de violencia y castigo (por ejemplo castigos religiosos)
- Retiro del trabajo
- Trabajos extra como forma de disciplina o castigo
- Exclusión de futuros empleos
- Exclusión de la comunidad y de la vida social
- Castigos y penalidades financieros
- Chantajes con informar a los familiares, la comunidad o el público sobre su situación laboral

Tabla 2. Indicadores de falta de consentimiento en el reclutamiento

- Reclutamiento no libre al nacer o a través de transacciones (“compra” del trabajador) como la esclavitud o el trabajo en régimen de servidumbre
- Supuestos “derechos” del empleador, basados en tradición, prácticas culturales y/o nacimiento o descendencia
- Reclutamiento basado en la abducción, el confinamiento y/o el aislamiento del trabajador
- Reclutamiento basado en deudas del trabajador o su familia, sean estas preexistente o no (mediante adelantos de dinero o pagos en especie al trabajador o su familia)
- Reclutamiento basado en engaños acerca de la naturaleza del trabajo
- Reclutamiento basado en engaños acerca de las condiciones de trabajo:
 - identidad del empleador,
 - condiciones del lugar de trabajo,
 - condiciones de vida,
 - monto de la remuneración,
 - beneficios sociales (pensión, salud, vacación),
 - pagos en especie (salud, educación, vivienda, alimentación uniforme o instrumentos de trabajo),
 - cantidad de trabajo (horas de trabajo y esfuerzo),
 - flexibilidad del horario de trabajo,
 - oportunidades de promoción
- Reclutamiento basado en falsas promesas de matrimonio o convivencia

Tabla 3. Indicadores de falta de libertad para concluir la relación laboral y dejar al empleador

- Imposibilidad de renuncia de acuerdo con las previsiones legales
- Imposibilidad de dejar al empleador después de la recepción de entrenamientos de trabajo
- Imposibilidad de dejar al empleador antes del pago de adelantos de dinero, deudas contraídas en dinero o en especie (vivienda, comida, vestido, instrumentos de trabajo, etc.) y devolución de gastos de contratación o traslados
- Imposibilidad de dejar al empleador porque espera recibir salarios o pagos adeudados

**Tabla 4. Indicadores de coacción en el trabajo y vida en condiciones de dureza**

- Limitación de la libertad de movimiento
- Limitación de la libertad de comunicación
- Obligación a trabajar tiempo extra más allá de los límites legales
- Obligación a trabajar de guardia día y noche más allá de los límites legales
- Obligación a vivir en condiciones de vida degradantes. Se entiende por condiciones de vida degradantes condiciones de:
 - privación de comida y agua
 - privación de sueño
 - hacinamiento (medido en relación al número de trabajadores y cuartos disponibles)
 - vivienda adecuada (medida en base a la calidad de la vivienda y su conexión a servicios básicos como agua o saneamiento básico)
- Obligación de trabajar en actividades ilegales y/o ilícitas
- Obligación de trabajar para la casa o la familia del empleador
- Inducción al consumo y la adicción de sustancias ilegales
- Inducción a endeudarse a través de:
 - la falsificación de cuentas
 - intereses excesivos
 - precios superiores a los del mercado en bienes y servicios consumidos
 - precios inferiores a los del mercado para bienes y servicios producidos
- Dependencia del empleador como proveedor de empleo para otros miembros de la familia
- Dependencia con el empleador en ámbitos ajenos a la relación laboral, como proveedor de alimentación, vestimenta o servicios de vivienda, educación y salud para otros miembros de la familia
- Preexistencia de una relación de dependencia con el empleador

2. Revisión de la literatura

El trabajo del hogar remunerado concentra también un importante número de personas en otros países latinoamericanos. De acuerdo a un informe publicado por la OIT (OIT 2020), en América Latina y el Caribe, entre 115 y 186 millones de personas se dedican al trabajo del hogar remunerado, de las cuales el 93 por ciento son mujeres. El trabajo doméstico supone en promedio entre el 10,5 y 14,3 por ciento del empleo de las mujeres en la región, lo que significa que una parte importante de la población activa, especialmente las mujeres, lo hace en condiciones precarias y sin acceso a la protección social. Los países con mayor proporción de mujeres empleadas en el trabajo del hogar son Paraguay, Argentina y Brasil. Sus ingresos son iguales o inferiores al 50 por ciento del promedio de todas las personas ocupadas, a pesar de que en casi todos los países existe un salario mínimo establecido legalmente⁹.

En el caso de Perú, la Defensoría del Pueblo (2012), a partir de entrevistas a líderes sindicalistas y a representantes de instituciones privadas que defienden los derechos de las trabajadoras del hogar, analiza las afectaciones a sus derechos fundamentales. Las personas entrevistadas manifestaron que las trabajadoras del hogar sufren múltiples discriminaciones por parte de sus empleadores que, por lo general, se vinculan con categorías sociales de género, raza y clase. El informe reporta la subvaloración del trabajo del hogar, el cual no es considerado una elección vocacional sino por necesidad económica. Las trabajadoras señalan que están dispuestas a buscar otro trabajo, incluso con menor remuneración, si es que este significa un mayor reconocimiento social. Además, afirman que la edad de la trabajadora del hogar y el nivel socioeconómico del empleador son factores que influyen en el trato que reciben y en las afectaciones a los derechos de las que son víctimas; así, los niños y adolescentes enfrentan mayores riesgos por su edad y suelen ser empleados por sectores con menores recursos económicos. Según las modalidades de "cama adentro" y "cama afuera", sostienen que las trabajadoras "cama adentro" se enfrentan a una situación laboral y emocional más precaria pues suelen asumir múltiples tareas, tienen largas jornadas laborales y están alejadas de sus familias. A esto se agrega las limitaciones del Estado para supervisar el cumplimiento de la normativa laboral por parte de los empleadores. Se señala que existe una creciente especialización en el trabajo del hogar, con una oferta creciente de jóvenes que estudian carreras técnicas de enfermería o de educación que trabajan como niñeras y cuidadoras de personas adulto-mayores dependientes, quienes reciben una mayor remuneración que la trabajadora del hogar sin estudios.

Fuertes *et al.* (2013) analiza la evolución normativa sobre el trabajo del hogar en Perú entre 2004 y 2010. El estudio encuentra mejoras en las condiciones de vida de las trabajadoras del hogar. Los autores apuntan a la necesidad de mejorar la legislación del trabajo del hogar

⁹ Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis de la COVID-19. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_747874.pdf



dentro de una mejora general de las condiciones de trabajo en Perú. El documento muestra una reducción del trabajo "cama adentro" y un aumento del trabajo "cama afuera". En cuanto a las condiciones de trabajo decente se encuentra una reducción en el porcentaje de trabajadores que gana menos que la Remuneración Mínima Vital y la proporción de trabajadores que trabajan más de 48 horas a la semana, aunque los niveles de formalización continúan bajos.

Hernani-Limarino y Mena (2015) describen la oferta y demanda de trabajo del hogar en Perú, los cambios en el tiempo de las cantidades, los precios y las condiciones en el periodo 2004-2013. De acuerdo al estudio, el trabajo del hogar en el periodo 2012-2013 generaba por año alrededor de 409 mil empleos, lo que representaba 3,4 por ciento del total del empleo; y se constituía en un sector de vital importancia para las mujeres, especialmente adolescentes y jóvenes, migrantes hacia el área metropolitana de Lima y otras áreas urbanas. Los autores también encuentran que tanto el número total como la participación en el empleo total del sector disminuyó de forma paulatina en el periodo 2004-2013, de más de 514 mil a 409 mil empleos, es decir del 5 al 3 por ciento. También destacan que, durante el periodo 2004-2013, el número de puestos de trabajo (y el número total de horas trabajadas) en el sector de trabajo del hogar disminuyó significativamente. La reducción de empleos en el sector, asociada con mayores niveles salariales, estaría vinculada con una caída de la oferta por trabajo del hogar remunerado, y por tanto con mayores oportunidades de empleo para gente con el capital humano y nivel de calificaciones usualmente observados en sectores alternativos al de trabajo del hogar remunerado, y probablemente con mejores condiciones de trabajo y mayor calidad de empleo para los que efectivamente obtienen un empleo en este sector. Los autores también muestran que la caída en la oferta del trabajo del hogar alteró significativamente la composición demográfica de las trabajadoras del hogar y su importancia en el empleo total en Perú.

Garavito (2016) analizó el trabajo del hogar remunerado bajo las dos modalidades: "cama afuera" y "cama adentro", y estimó las ofertas de trabajo respectivas. Para esto utilizó las bases de ENAHO 2007, 2010, 2013 y 2014. Sin embargo, dichas bases solo permiten analizar el caso de las trabajadoras "cama afuera". También realizó un análisis descriptivo sobre este sector desagregado en Lima Metropolitana, resto de área urbana y área rural. Entre los resultados destacan que las trabajadoras cama adentro aumentan sus horas de trabajo a mayores salarios, la oferta es inelástica, el ser jefa de casa o estar casada disminuyen las horas trabajadas, el tener más hijos las aumenta; y las trabajadoras de hogar rurales trabajan más horas y reciben un menor salario.

En un estudio posterior, Garavito (2018) identificó un incremento del trabajo del hogar remunerado denominado "cama afuera" y una contracción del trabajo "cama adentro". Usando la ENUT 2010 y la ENAHO 2010 y 2016 encontró que la demanda por cada uno de estos trabajos estaba relacionada al ciclo de vida de los hogares, el nivel educativo y los ingresos del jefe del hogar y del cónyuge. Así, la mayor demanda por la modalidad "cama adentro" corresponde a hogares con mayores niveles de educación, de ingresos y mayor edad, lo que denomina un "hogar establecido". La demanda por la modalidad "cama afuera"

está más centrada en hogares conformados por jóvenes, con menores niveles de ingresos y sin hijos. Al analizar la probabilidad de contratar la modalidad "cama adentro" en relación a no contratarla, se encuentra que las variables que la explican son los ingresos laborales por hora del jefe del hogar y del cónyuge y la presencia de hijos menores de 6 años de edad. Finalmente encuentra que existe un efecto sustitución entre el trabajo de cuidado no remunerado de los miembros del hogar y el trabajo realizado por la trabajadora del hogar. Además, el estudio demuestra que, al elevarse los ingresos salariales del jefe de hogar y del cónyuge, se hace más barato —relativamente— sustituir el trabajo no remunerado en el hogar de sus miembros por trabajo del hogar remunerado, y que la presencia de mujeres en el hogar reduce las horas demandadas de trabajo remunerado "cama adentro".

Además estimó la probabilidad de demandar trabajo del hogar y las horas de trabajo del hogar demandadas como un proxy de la estimación de la demanda. Para esto utilizó la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENNUT) y la ENAHO, para los años 2010, y la ENAHO 2016. Los resultados indican que a pesar de que el trabajo del hogar cama adentro está disminuyendo, persiste en hogares de mayor edad y con más ingresos, mientras los hogares más jóvenes contratan más trabajadoras cama afuera. Las horas demandadas tienen una relación negativa con el salario pagado a la trabajadora del hogar y una relación directa con los ingresos del hogar. Existe un efecto de sustitución entre el trabajo el hogar realizado por los miembros del hogar y las horas trabajadas por trabajadoras del hogar, la presencia de mujeres en el hogar reduce las horas demandadas y las jornadas laborales son mayores si el empleador vive en el área metropolitana de Lima.

Llanos y Pérez (2017) realizaron un análisis cualitativo de la situación de las trabajadoras del hogar en Perú sobre la base de una revisión bibliográfica y de datos estadísticos de las trabajadoras del hogar y el sector laboral en general. Para ello utilizaron datos de la ENAHO para los años 2004-2013 (considerando solo a la población activa) y una encuesta propia realizada a trabajadoras del hogar. Los resultados destacan que la condición de vulnerabilidad resulta de la discriminación producida como consecuencia de la interrelación entre género, etnia y/o condición migratoria y clase. Y que a pesar del crecimiento económico del país, la precariedad a la que se ven expuestas las trabajadoras del hogar no ha mejorado.

Pérez y Gandolfi (2020) realizaron un análisis de la situación de las trabajadoras del hogar en Perú sobre la base de una encuesta de Facebook realizada a 314 trabajadoras del hogar durante los meses de abril y mayo de 2020. La encuesta se realizó a través de la página de Asociación Grupo Trabajo Redes y La Casa de Panchita, y la mayoría de las encuestadas (93 por ciento aproximadamente) residían en las ciudades de Lima y Callao. Sobre la base de los resultados de la encuesta se encontró que este es un sector ampliamente desfavorecido y que lo fue más aún durante la pandemia, donde no se beneficiaron de ciertas transferencias monetarias o subsidios por parte del gobierno. Además, este sector no está afiliado a ningún sistema de protección o seguridad social.



Por último, Pérez (2021) investigó sobre el rol que las jerarquías sociales han establecido a través de la “colonización” del poder y del género, y la complejidad de la interrelación entre género, condición étnica, ruralidad y situación migratoria. Para esto se realizaron 30 entrevistas semiestructuradas a 20 trabajadoras del hogar y 10 empleadores de la clase media tradicional y emergente. Las trabajadoras entrevistadas también eran parte de la AGTR y La Casa de Panchita. Los resultados indican la presencia de autoritarismo social, donde las más afectadas son mujeres rurales, indígenas y migrantes. Además, evidencia una discriminación por parte de los empleadores, ya sea que pertenezcan a la clase media tradicional o a la clase media emergente.

3. Metodología

Inicialmente, el objetivo del estudio fue analizar las condiciones de trabajo y la presencia (o ausencia) de factores de riesgo de trabajo forzoso en un grupo de trabajadoras del hogar de Perú. Un estudio profundo de estos temas requeriría información tanto cuantitativa como cualitativa. La información cuantitativa permitiría no solo identificar la incidencia y la severidad del trabajo precario en las trabajadoras del hogar en Perú, sino también la prevalencia de algunos factores de riesgo de trabajo forzoso. Por otra parte, la información cualitativa permitiría identificar mejor las circunstancias de los diferentes grupos de trabajadoras del hogar: de aquellas que sufren condiciones de trabajo precarias e incluso están expuestas a riesgos de trabajo forzoso, y de aquellas que están relativamente más cerca de un mínimo deseable. Asimismo, el trabajo cualitativo permitiría indagar no solo si la oferta de servicios institucionales es efectiva —llega a las trabajadoras que necesitan los servicios—, sino también si corresponde al tipo de servicios de apoyo que las trabajadoras requieren y demandan.

Desafortunadamente, las restricciones de movilidad dictadas por el Gobierno y los riesgos de contagio hicieron que ninguno de estos dos tipos de información pueda ser recopilada, por lo que este estudio se vio en la necesidad de probar métodos alternativos de recopilación de información, como por ejemplo la consulta en línea y diferentes algoritmos de correcciones de los problemas de selección de la muestra. Esta sección describe, brevemente, las ventajas y desventajas de las encuestas en línea, los diferentes sesgos que el muestreo no-probabilístico de estas genera, los métodos más eficaces que existen en la literatura para corregirlos, y la temática elegida para nuestra consulta en línea.

3.1. Consulta en línea a trabajadoras del hogar

Las consultas en línea (también conocidas como encuestas por Internet) son un medio sencillo, barato y oportuno de acceder a información relevante para una muestra, generalmente grande, de una población objetivo determinada. El aumento en el acceso de la población al Internet y en el uso de herramientas de redes sociales han convertido a las encuestas por Internet en una herramienta popular de recopilación de datos dado que son significativamente menos costosas y mucho más rápidas de realizar en comparación con encuestas tradicionales con entrevistas personales. Aunque populares, y con ventajas atractivas en términos de costos y oportunidad, las encuestas por Internet son propensas a sesgos de cobertura y sesgos de no-respuesta, que crean problemas de selección relacionados con la no aleatoriedad de quienes efectivamente responden las encuestas. Para muchos de los críticos de este tipo de encuestas no hay valor alguno en obtener información para una muestra no-probabilística cuyos resultados no permiten hacer inferencia correcta sobre los parámetros de una población. En otras palabras, no hay valor alguno en obtener 200 respuestas sobre la condición de empleo de dichas personas si no tenemos certeza que el promedio de dichas respuestas



nos da alguna indicación sobre la tasa de empleo real (o la tasa de desempleo real) para una población de referencia predeterminada en un periodo de tiempo predeterminado.

Para el caso de consultas en línea de **acceso libre**, aquellas encuestas por Internet que permiten el acceso de cualquier persona por un número ilimitado de veces a la consulta en línea sin ningún tipo de restricción, es claro que la información recopilada tendrá varios problemas en cuanto a la representatividad de la muestra. No solo el marco de población de referencia no está claramente definido, sino que no es posible garantizar la individualidad de los encuestados. No es casual que encuestas en línea de acceso libre sobre las preferencias políticas estén inclinadas totalmente hacia uno u otro lado dependiendo del lugar donde se visibiliza el acceso a la encuesta.

En un esfuerzo por eliminar o al menos reducir los problemas relacionados con la falta de relación de la muestra de una consulta en línea con un marco de población determinada y de garantizar la individualidad de los encuestados generalmente se recurre a consultas en línea **de acceso restringido**. Las encuestas por Internet de acceso restringido se realizan por invitación vía correo electrónico o mensaje de texto a partir de un marco de lista con direcciones de correo electrónico o números de teléfono. Cuando el marco de lista contiene a la totalidad de la población objetivo generalmente se realiza un muestreo probabilístico para seleccionar una muestra a la cual se envían invitaciones vía correo electrónico o mensaje de texto. Por otra parte, cuando el marco de lista contiene solo una parte de la población objetivo se suele utilizar la lista como marco "maestro" y distribuir la invitación a todas las personas de la lista. Si bien las invitaciones pueden ser compartidas a personas fuera de la muestra, en la práctica existen métodos para identificar y garantizar una respuesta única y exclusiva (ya sea con códigos de acceso o restricciones de IP).

En el caso de nuestra consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar se utilizó como marco "maestro" la lista de teléfonos de las personas afiliadas a las organizaciones de trabajadoras, en particular del Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar y de la Asociación Grupo de Trabajo Redes -La Casa de Panchita.

3.2. Selección y representatividad de la muestra

Una estrategia de consulta rápida en línea puede tener potenciales sesgos de selección que invaliden la representatividad de la muestra obtenida por problemas de cobertura y problemas de no respuesta.

3.2.1. Problemas de cobertura

En todas las consultas en línea existen problemas de selección relacionados con las limitaciones de cobertura del marco de lista.

En el caso de la consulta en línea realizada, la selección de la lista de afiliadas como marco “maestro” excluye a varios grupos de trabajadoras del hogar que no están representadas (o que al menos están subrepresentadas) en dicho marco, entre ellos: i) el trabajo del hogar de migrantes a menudo no declarados y mal protegidos por la legislación, que tienden a estar más expuestos que los nacionales al riesgo de explotación y abuso debido a su condición de migración; ii) el trabajo del hogar del migrante nacional. La situación migratoria de las trabajadoras del hogar también puede definirse en términos de su movimiento migratorio interno; y iii) niños y adolescentes trabajadores del hogar. Niños y niñas trabajadores del hogar, de 5 a 17 años quienes no suelen estar afiliados a ningún sindicato.

3.2.2. Problemas de no-respuesta

Aún si nuestra muestra “maestra” consistiera en una lista exhaustiva de todas las personas que ejercieron como trabajadoras del hogar en Perú en un periodo determinado —por ejemplo aún en el caso que nuestra muestra “maestra” fuese un marco de la población de referencia, que no es el caso—, una consulta rápida puede tener sesgos de selección ocasionados por la no respuesta. Así como los problemas de falta de cobertura de determinados grupos de población en la muestra maestra dificultan la representatividad de la muestra, si las personas que tienen acceso a la consulta y deciden no responder son una muestra no aleatoria del total de personas a las que les llegó el cuestionario, entonces los resultados de la encuesta por Internet pueden no ser representativos de la población objetivo. Si la no-respuesta está relacionada con ciertas dimensiones vinculadas con los objetivos del estudio, los sesgos de selección pueden ocasionar conclusiones equivocadas. Por ejemplo, si la no respuesta está vinculada con el ingreso precario de una gran parte de las trabajadoras del hogar —las trabajadoras con menos ingreso tienen menos posibilidades de acceder a planes de datos que les permitan acceder a Internet desde sus celulares para completar la consulta—, es muy posible que los resultados de la muestra que sí puede costear los planes de datos y responder a la encuesta estén sesgados a mostrar mejores ingresos de los que efectivamente se reciben en este rubro de empleo.

Para incentivar a las personas de escasos recursos a participar, y así evitar que existan sesgos sistemáticos relacionados con el ingreso y el costo de oportunidad, se suele proveer pequeños incentivos monetarios a la participación de las consultas en línea. La calibración de dichos incentivos debe realizarse con mucho cuidado, ya que incentivos mas allá de los necesarios para compensar los costos monetarios y de oportunidad para participar de una encuesta en línea pueden distorsionar la representatividad de la muestra y sesgar la participación en dirección opuesta —por ejemplo ampliando la participación de los más pobres solo para conseguir el incentivo—. En el caso específico de nuestra consulta rápida en línea, se tomó la decisión de incentivar la participación para completar la encuesta ofreciendo una colaboración de 3GB de datos de Internet (con un valor aproximado de 10 a 15 soles) a quienes respondan el cuestionario completo. Esta transferencia compensa el costo monetario de utilizar datos de Internet para llenar la encuesta (aproximadamente 50MB) sin proveer incentivos demasiado grandes que distorsionen la selección de quienes deciden responder.



3.3. Correcciones por selección de la muestra

Dos son los métodos comúnmente utilizados para atenuar los sesgos de selección producidos por los problemas de cobertura y no-respuesta: el ajuste por puntaje de propensión (también conocido como reponderación por propensión), y el emparejamiento estadístico (también conocido como fusión o unión de datos, o emparejamiento sintético). A continuación se explica brevemente ambas alternativas para conocer mejor sus potenciales ventajas y limitaciones.

3.3.1. Ajuste por puntaje de propensión

Para determinar la representatividad de la muestra de trabajadoras del hogar incluidas en la consulta en línea es necesario comparar la composición de la muestra obtenida con la encuesta por Internet con un marco más general de trabajadoras del hogar que haya sido obtenido a partir de una encuesta probabilística. Para realizar esta tarea se utilizó como marco de comparación la ENAHO 2019 del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

La lógica de esta aproximación consiste en comparar la distribución de la muestra de la consulta en línea no-probabilística con la distribución de la muestra de trabajadoras del hogar obtenida de las encuestas de hogares probabilística, que se utilizará como marco muestral maestro para este fin. La comparación de la distribución de la muestra se realiza para un set de variables comunes disponibles tanto en la encuesta por Internet como en la encuesta probabilística. A partir de esta comparación —generalmente realizada a partir de puntajes de propensión— se construyen pesos para ajustar la subrepresentación o sobrerrepresentación de determinadas observaciones para lograr la mejor correspondencia posible entre ambas fuentes de información. Nótese que bajo esta aproximación hay mucha mayor probabilidad de traslape de la distribución de puntajes de propensión, y mayor probabilidad de obtener una muestra representativa en las consultas en línea, cuanto mayor sea la muestra de la encuesta por Internet, lo que generalmente está relacionado con la capacidad de movilización de las organizaciones vinculadas a la consulta; en este caso la capacidad de sensibilización de las organizaciones de trabajadoras del hogar a sus afiliadas.

3.3.2. Emparejamiento estadístico

Este método también utiliza los datos de una encuesta probabilística, como por ejemplo la ENAHO, para corregir los problemas de selección originados en el muestreo conveniente y no-probabilístico, y por tanto no necesariamente representativa, de la encuesta por Internet. A diferencia del método anterior, la lógica del emparejamiento estadístico imputa o asigna un valor no disponible en la encuesta probabilística —también conocida como muestra de destino (ENAHO, por ejemplo)— a partir de un modelo estadístico de predicción construido en la encuesta por Internet, también llamada muestra de "origen", utilizando para ello las variables comunes en ambas fuentes de información como predictores. El modelo estadístico para emparejar, fusionar o unir ambas fuentes de información dependerá del tipo de variable

que se analice, siendo el modelo de regresión lineal y el modelo de regresión logística los más simples y comúnmente utilizados. Los resultados más promisorios a este respecto combinan estas técnicas convencionales con técnicas de remuestreo e incluso con algoritmos de aprendizaje automático que suelen tener un mayor poder de predicción.

Al igual que en el método anterior se utilizaron como variables predictivas aquellas variables estructurales presentes tanto en la muestra de destino (ENAHO), como en la muestra de origen (consulta en línea). Estas incluyen, las características sociodemográficas de las trabajadoras del hogar (su edad, nivel de escolaridad, estado civil y lugar de residencia) y las características socioeconómicas de sus hogares (a razón de dependencia, número de niños menores de 15 años, número de adultos mayores en su hogar, tasa de empleo del hogar y estrato de ingreso del hogar).

3.4. Temática

Finalmente, es pertinente hacer referencia a la temática de la consulta en línea. Como se mencionó, el objetivo del estudio es analizar los cambios en la situación laboral, las condiciones de trabajo, y los riesgos de trabajo forzoso en un grupo que se espera sea representativo de algún segmento importante de trabajadoras del hogar en Perú. Para ello se utilizó un cuestionario diseñado para obtener 2 tipos de información: i) información demográfica y socioeconómica básica tanto de la trabajadora del hogar como de los miembros de su hogar, información imprescindible para emparejar la consulta en línea con una encuesta convencional y calcular la representatividad; y ii) información objetiva sobre su situación de empleo, condiciones de trabajo, y presencia de factores de riesgo de trabajo forzoso en su última ocupación.

El cuestionario se dividió en dos partes y abordó seis temáticas principales, como se muestra en la siguiente tabla.

**Tabla 5. Temas abordados en la consulta en línea a trabajadoras del hogar**

- Parte I. Registro e información básica de trabajadoras del hogar
 - 1. Información personal de la encuestada
 - 2. Información del hogar
 - a. Composición por grupo de edades
 - b. Ingreso total del hogar
 - 3. Situación Laboral y Condiciones de Empleo en enero 2020
 - 4. Situación Laboral y Condiciones de Empleo en enero 2021
 -
- Parte II. Situación laboral y condiciones de trabajo de trabajadoras del hogar
 - 5. Condiciones de trabajo
 - a. Actividades que realiza habitualmente en su trabajo
 - b. Con qué tipo de contrato cuenta
 - c. Antigüedad en su actual empleo
 - d. Ingresos y beneficios laborales
 - e. Horario de trabajo
 - 6. Riesgo de trabajo forzoso
 - a. Si la encuestada ha sido engañada sobre algún aspecto de su trabajo
 - b. Existencia de una dependencia económica de otros miembros del hogar con el empleador
 - c. Violación de sus derechos humanos y laborales

4. Resultados

Esta sección describe los resultados obtenidos de la consulta rápida en línea dirigida a trabajadoras del hogar (o ex trabajadoras del hogar). La referida consulta se realizó entre los meses de abril y mayo de 2021 y alcanzó una muestra de 203 trabajadoras del hogar. Se abordaron cuatro aspectos principales: i) el perfil demográfico y socioeconómico individual y familiar de la trabajadora o ex trabajadora del hogar; ii) los cambios en su situación laboral entre enero de 2020 y enero de 2021; iii) las condiciones de trabajo y nivel de precariedad en el empleo; y iv) los riesgos de trabajo forzoso.

4.1. Detección de respuestas aleatorias o no satisfactorias

Las consultas en línea, a diferencia de las encuestas tradicionales, pueden ser objeto de manipulación o respuesta aleatoria por parte de los entrevistados. Si bien tanto las encuestas cara a cara como por teléfono son también propensas a errores de medición, sobre o subdeclaración y manipulación de la información por parte del entrevistado, las encuestas en línea pueden generar incentivos para completar las preguntas sin leerlas (respuestas aleatorias) y/o para repetir la encuesta para obtener un incentivo o visibilizar un determinado caso (respuestas no satisfactorias).

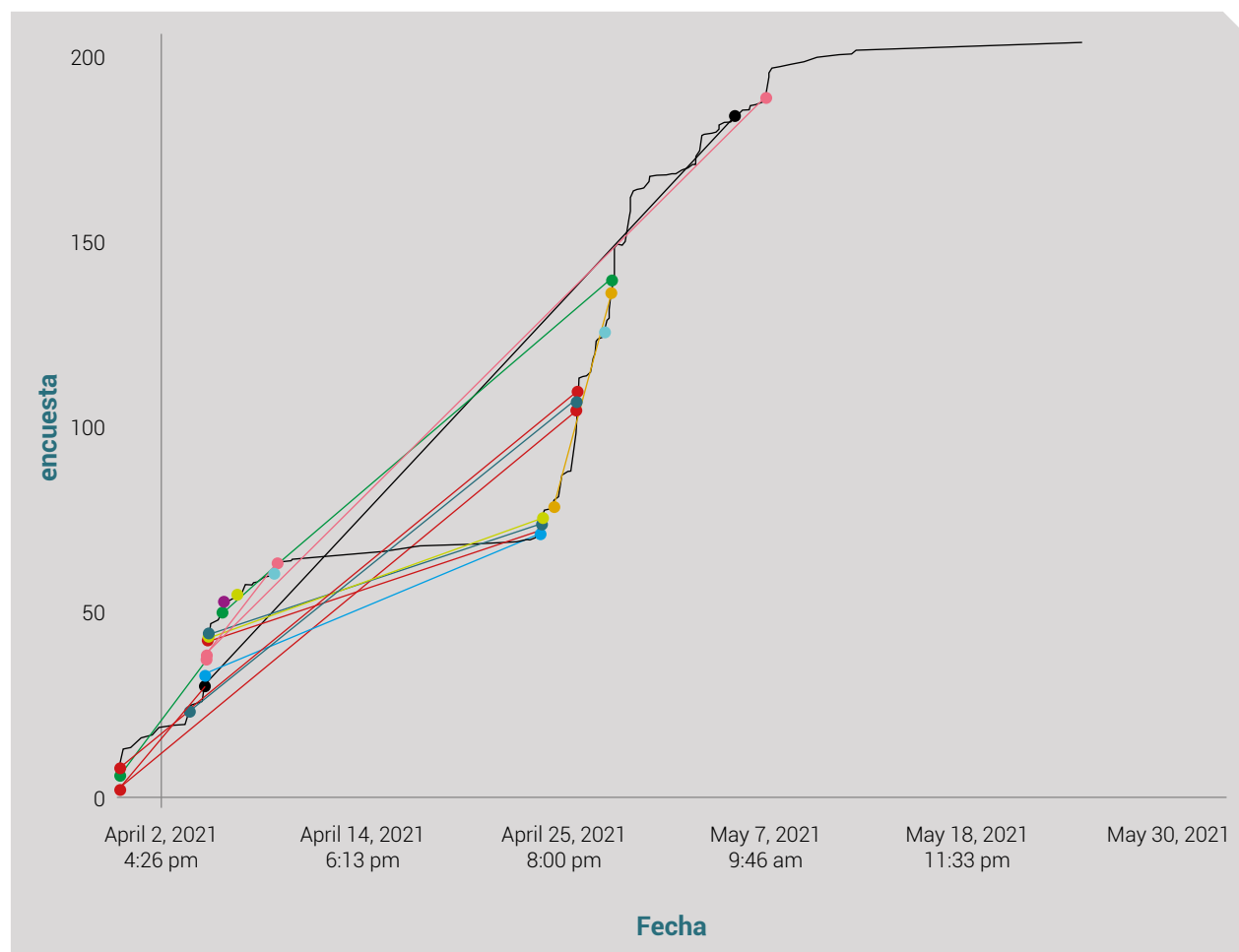
Para “limpiar” la base de datos de respuestas aleatorias o no satisfactorias utilizamos una batería de herramientas que nos garantiza que trabajamos con la mejor versión posible la base de datos. En particular, utilizamos tres herramientas de limpieza de respuestas aleatorias o no satisfactorias: detección de observaciones atípicas bajo el criterio de Mahalanobis; análisis de duplicidad de direcciones de Protocolo de Internet (dirección IP); y consistencia del tiempo de llenado.

La detección de repuestas aleatorias bajo el criterio de Mahalanobis compara la distancia de una observación con otra en un espacio de tantas dimensiones como variables existan, e identifica como observaciones atípicas aquellas que se encuentran demasiado alejadas de la distribución empírica. Es importante notar que en el caso de la encuesta desarrollada como parte de este estudio es bastante posible que existan observaciones atípicas en las preguntas relacionadas con la presencia de factores de riesgo de trabajo forzoso, ya que es muy probable que sean escasas las observaciones con indicadores graves de coacción en el reclutamiento o falta de libertad para dejar al empleador, entre otras. Por esta razón nuestro análisis de observaciones atípicas únicamente se basa en el resto de las variables del cuestionario. Al respecto, un 99 por ciento de la muestra se encontraba dentro de los patrones esperados para respuestas no aleatorias.



El segundo filtro que utilizamos para garantizar respuestas satisfactorias analiza la distribución temporal de la muestra y la repetición de las direcciones de IP desde las que se realizó el llenado de la encuesta. La Figura 1 muestra la distribución temporal de la muestra por fecha y hora e identifica 19 observaciones que tuvieron dirección de IP repetida. Como se evidencia en la Figura 1, las fechas y horas de llenado de las encuestas se encuentran distribuidos en intervalos suficientemente espaciados en el tiempo y en las fechas de mayor actividad (que coinciden con las fechas donde se realizaron recordatorios por mensaje de texto o llamada de teléfono). Si bien las direcciones de IP son diferentes se identificaron 19 observaciones con direcciones de IPs duplicadas. Aunque la duplicidad puede deberse a uso compartido de computadoras o celulares para responder a la consulta en línea, para garantizar la individualidad de las respuestas se optó por eliminar la observación duplicada con fecha más reciente.

Figura 1. Distribución temporal de la muestra y números de IP repetidos

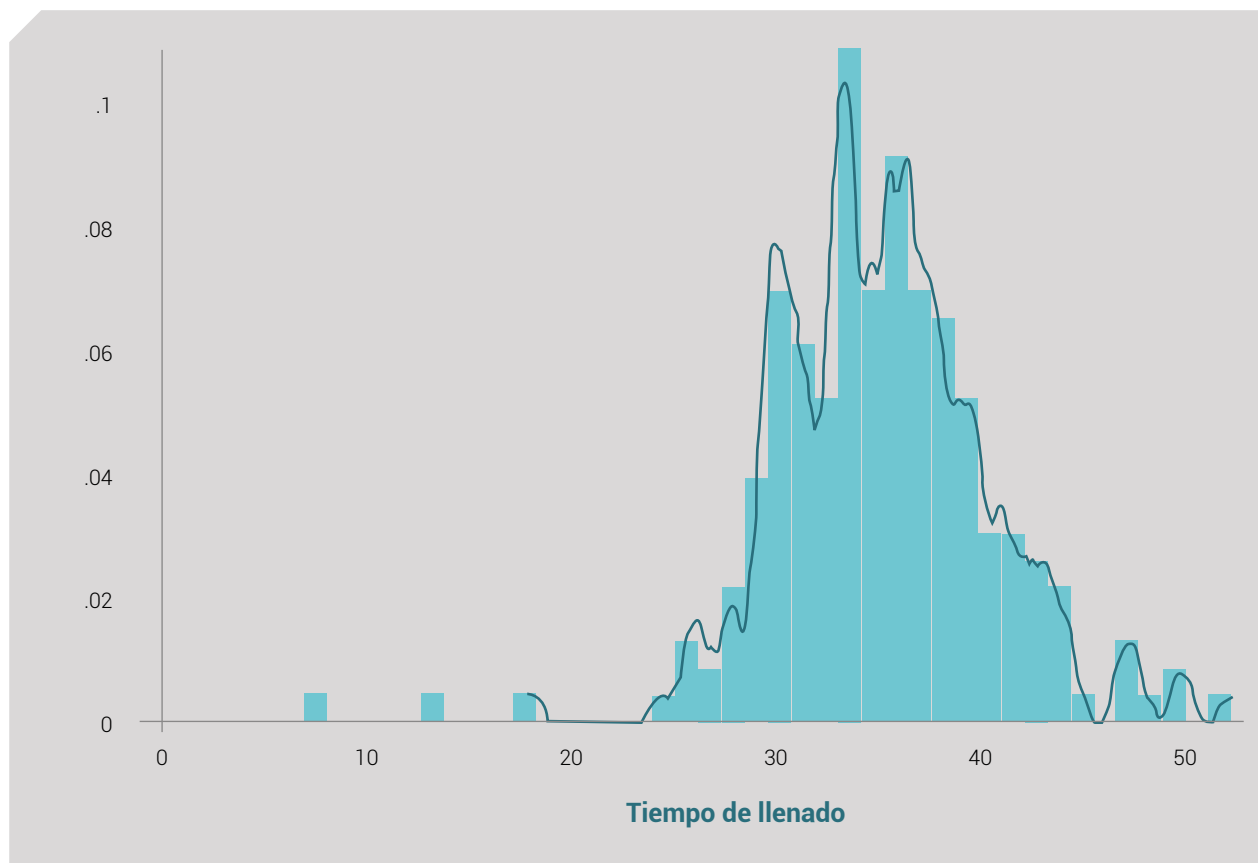


Nota: La línea sólida presenta la distribución secuencial de la muestra de acuerdo a la fecha y hora de la encuesta. Las líneas que unen los puntos dentro de la distribución identifican 19 direcciones de IP repetidas dos veces dentro de la línea temporal.

Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

Se investigaron también los tiempos promedio de llenado de la encuesta. En promedio las encuestadas utilizaron 35 minutos para llenar la encuesta con una desviación estándar de 5.6 minutos. En otras palabras 66 por ciento de la muestra tardó entre 29 y 41 minutos en llenar la encuesta y 96 por ciento de la muestra tardó entre 24 y 46 minutos para llenar la encuesta. Se eliminaron dos observaciones que utilizaron menos de la mitad del tiempo esperado de respuesta (por ejemplo, menos de 15 minutos). La Figura 2 presenta el histograma y la estimación de la densidad de los tiempos de llenado¹⁰.

Figura 2. Distribución del tiempo utilizado para llenar la encuesta (en minutos)



Nota: Las barras identifican el porcentaje de encuestas que utiliza un determinado tiempo para el llenado de la encuesta. La línea roja identifica el histograma de la distribución de tiempos tomando en cuenta sólo la muestra de encuestas que tomaron más de 15 minutos.

Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

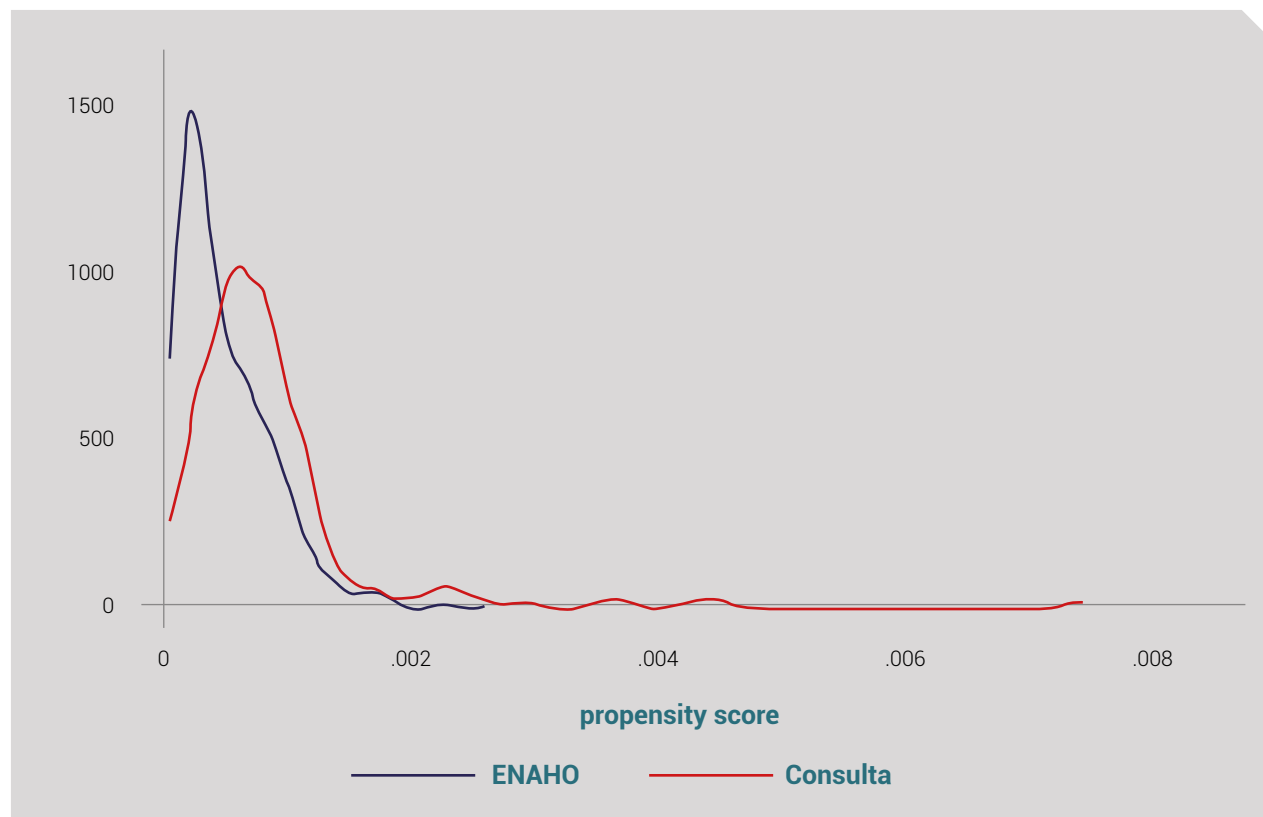
¹⁰ Es importante mencionar que el formulario también utilizó el método de "honeypot" para detectar la participación de bots. El método consiste en incluir un campo de formulario oculto en el cuestionario que es invisible para los humanos, pero visible para bots. Respuestas en estos espacios invisibles son indicadores de que dichos cuestionarios fueron llenados por un bot. Como era de esperarse en una encuesta de acceso restringido, ninguna de las respuestas registra evidencia de participación de bots.



4.2. Perfil sociodemográfico y representatividad de la muestra

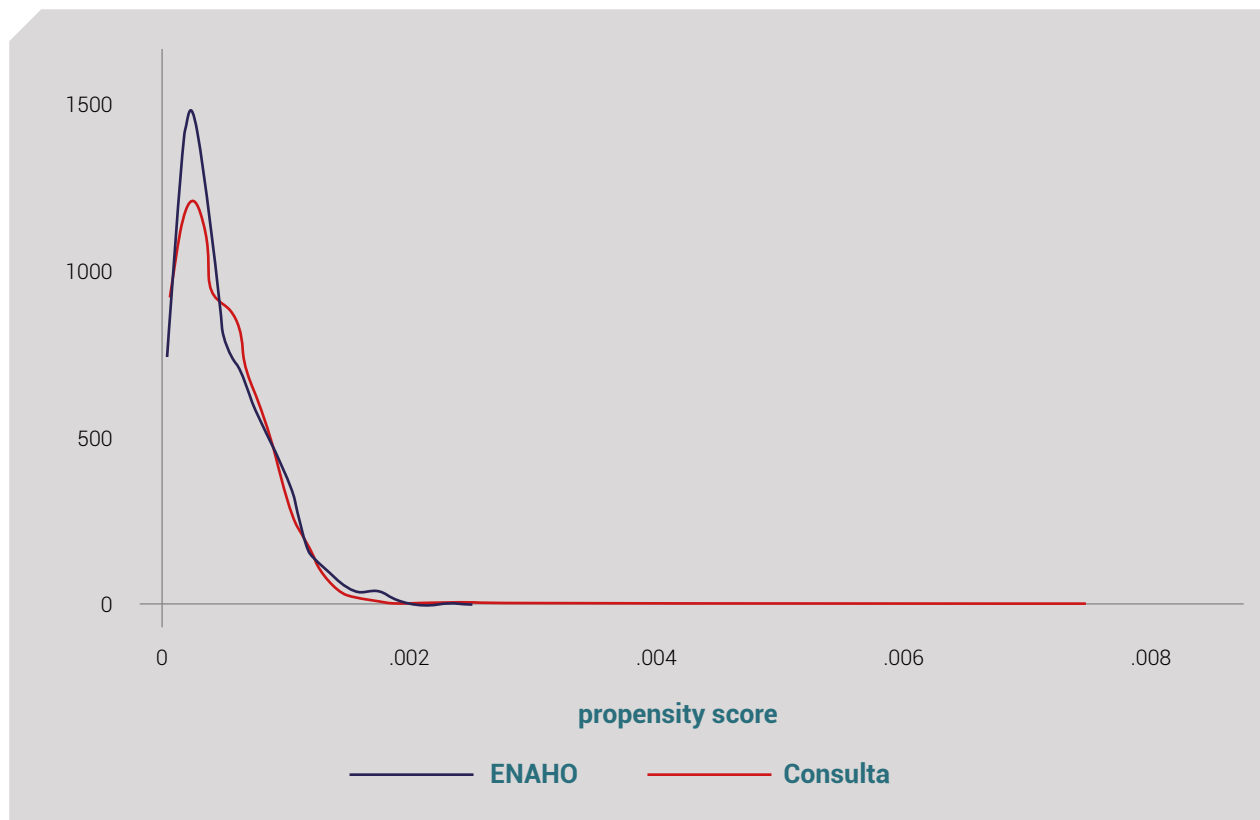
Como se observó en la descripción de la metodología, la comparación del perfil sociodemográfico (e incluso el socioeconómico) de una muestra no-probabilística –como la observada en la encuesta en línea– y el perfil sociodemográfico estimado a partir de una encuesta probabilística es de vital importancia para examinar la representatividad de la muestra y examinar la medida en la que se pueden corregir los sesgos de selección ocasionados por los problemas de cobertura y de no-respuesta de la encuesta rápida en línea. La **Figura 3** presenta la distribución del puntaje de propensión tanto para la consulta en línea como para la encuesta de hogares, por ejemplo la probabilidad de cada una de las observaciones de ser observada en la consulta en línea. El Panel A presenta las probabilidades sin ningún ajuste por representatividad. Claramente existe un desbalance en los puntajes de propensión entre ambas muestras. El Panel B presenta las probabilidades después de realizar un ajuste para corregir la representatividad de la muestra. La comparación visual de ambas distribuciones muestra que la correcciones por representatividad mejoran sustancialmente la representatividad de la consulta en línea.

Figura 3. Distribución del puntaje de propensión de la consulta en línea y ENAHO.
Panel A: puntajes de propensión sin corrección por selección de la muestra



Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

Figura 3. Distribución del puntaje de propensión de la consulta en línea y ENAHO.
Panel B: puntajes de propensión con corrección por selección de la muestra



Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

El trabajo del hogar es realizado mayoritariamente por mujeres (95,6 por ciento en 2020), evidenciando la feminización de este trabajo, lo que se explica por las condiciones estructurales de marginación y pobreza que viven miles de mujeres pobres en el país, para quienes este tipo de trabajo constituye una de las pocas alternativas laborales. La edad promedio de las trabajadoras del hogar es de 40 años. El 5,4 por ciento tiene menos de 18 años de edad, lo que implica una clara infracción a la legislación que establece como la edad mínima 18 años. El 29,9 por ciento de las trabajadoras del hogar se encuentra casada o es conviviente, el 5,9 por ciento es viuda y el 64,1 por ciento está separada, divorciada o soltera. El 84,7 por ciento tiene como lengua materna el español, mientras que el 15,3 por ciento tiene como lengua materna otro idioma o dialecto. Lima concentra la mayor participación de trabajadoras del hogar (48,8 por ciento para el 2020). La Tabla 6 presenta la información resumida.

**Tabla 6. Perfil sociodemográfico de las trabajadoras del hogar, 2019 y 2020**

Indicadores	2019	2020
Personas trabajadoras del hogar (Número)	420 328	244 726
Mujeres (%)	95,3	95,6
Edad (Promedio)	41,8	40,3
Rango de edades (%)		
Menor a 18 años de edad	4,5	5,4
De 18 a 24 años de edad	10,7	13,6
De 25 a 34 años de edad	14,6	18,1
De 35 a 44 años de edad	27,8	22,9
De 45 a 54 años de edad	21,3	20,9
De 55 a más años de edad	21,2	19,1
Total	100,0	100,0
Estado civil (%)		
Conviviente / casada	42,2	29,9
Viudo(a)	5,7	5,9
Divorciado(a) / Separado (a)	23,5	29,5
Soltero(a)	28,6	34,6
Total	100,0	100,0
Lengua materna español (%)	86,0	84,7
Región donde viven (%)		
Lima	49,8	48,8
Piura	7,9	7,3
La Libertad	6,5	5,6
Lambayeque	5,3	4,0
Arequipa	4,0	3,1
Otras regiones	26,4	31,2
Total (%)	100,0	100,0

Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), 2019 y 2020.

Debido a la migración venezolana observada en los últimos años en Perú, la oferta de mujeres de ese país que ofrecen sus servicios como trabajadoras del hogar, nanas o cuidadoras de adultos mayores dependientes se ha incrementado. Un estudio de la Universidad del Pacífico (2019), que entrevista a 58 mujeres venezolanas que viven en Lima, Arequipa y Cusco, encuentra que 22 de ellas se desempeñan como trabajadoras del hogar.

La **Tabla 7** muestra los bajos niveles educativos de las trabajadoras del hogar; así, para el 2020, el 23,2 por ciento tiene al menos primaria completa y el 57,7 por ciento secundaria completa. Además, es relativamente bajo el porcentaje que actualmente se encuentra matriculado en un centro educativo y, más aún, aquel que actualmente asiste (5 y 3,4 por

ciento respectivamente para el 2020). Estos bajos niveles de educación son un desafío para cualquier política pública de formación profesional relacionada a este grupo ocupacional.

Tabla 7. Perfil educativo de las trabajadoras del hogar, 2019 y 2020

Indicadores	2019	2020
Nivel de educación (%)		
Ninguno	1,8	2,5
Primaria incompleta	11,1	7,9
Primaria completa	14,3	12,8
Secundaria incompleta	16,7	19,3
Secundaria completa	36,3	38,4
Superior no universitaria incompleta	5,5	5,3
Superior no universitaria completa	9,6	7,7
Superior universitaria incompleta	2,9	3,0
Superior universitaria completa	1,9	2,7
No especificado	0,0	0,4
Total	100,0	100,0
Matriculado en algún centro o programa de educación (básica o superior) (%)	4,9	5,0
Asiste actualmente a algún centro/programa de educación básica o superior bajo la modalidad a distancia (%)	4,1	3,4

Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), 2019 y 2020.

4.2.1. Cambios en la situación laboral de las trabajadoras del hogar

El primer tema que abordó la consulta en línea fue cuáles fueron los cambios en la situación laboral de las trabajadoras del hogar durante la pandemia. Para responder esta pregunta se comparó la situación del empleo de las trabajadoras del hogar en enero de 2020, es decir antes de la emergencia por la pandemia de la COVID-19, con la situación del empleo de las trabajadoras del hogar en enero de 2021, al inicio de la segunda ola de contagios.

4.2.2. Cambios en la condición de empleo y en el número de horas de trabajo

La **Tabla 8** presenta el porcentaje de trabajadoras del hogar que declaró haber trabajado al menos una hora durante el mes de enero de 2020 –aproximadamente un mes antes de la pandemia del COVID-19–, y el porcentaje que declaró haber trabajado al menos una hora el mes de enero de 2021 –durante la pandemia del COVID-19–. Obsérvese que mientras que entre 82 y 84 por ciento de las trabajadoras del hogar se encontraban empleadas como trabajadoras del hogar antes de la pandemia, apenas entre 60 a 62 por ciento se encontraban empleadas como trabajadoras del hogar durante la pandemia. Estos más de 20 puntos



porcentuales de diferencia sugieren que uno de los grupos más vulnerables a perder su fuente de trabajo por causa de la pandemia fue el de las trabajadoras del hogar.

La **Tabla 8** también presenta información sobre la distribución del número de horas de trabajo al mes para quienes declararon estar empleadas. La distribución de horas de trabajo es muy similar en ambos periodos con: un primer grupo de trabajadoras del hogar con trabajos ocasionales (“cachueleos”) y con pocas horas de empleo remunerado en el sector (entre 7 a 16 horas); un segundo grupo de trabajadoras del hogar con empleos a tiempo completo; y un tercer grupo de trabajadoras con muchas más horas de trabajo que una jornada completa. Aquellas trabajadoras del hogar que no llegaron a trabajar ni la mitad de lo que sería considerado un trabajo a tiempo completo (menos de 24 a la semana) alcanzó entre 33 y 41 por ciento antes de la pandemia, y entre 39 y 50 por ciento durante la pandemia. Por su parte, aquellas trabajadoras del hogar que trabajaron más horas por semana de las permitidas por ley (es decir, más de 48 horas a la semana) estuvo entre 31 y 48 por ciento antes de la pandemia, y entre 28 y 42 por ciento durante la pandemia. Inequívocamente, la pandemia de la COVID-19 redujo notoriamente las oportunidades de empleo para las trabajadoras del hogar.

Tabla 8. Empleo y número de horas de trabajo de las trabajadoras del hogar

Actividad	Muestra sin ajuste (%)	Muestra ajustada Por propensión (%)	Emparejamiento Estadístico (%)
% de empleo			
2020	82.3	84.1	83.0
2021	59.6	61.6	60.3
N° de horas de trabajo 2020			
-percentil 10	7	8	7
Percentil 25	12	16	12
-media	30	40	30
-promedio	35	38	33
Percentil 75	50	50	48
Percentil 90	70	72	70
N° de horas de trabajo 2021			
-percentil 10	8	8	6
Percentil 25	12	12	12
-media	27	35	24
-promedio	34	36	31
Percentil 75	50	50	48
Percentil 90	72	72	70

Actividad	Muestra sin ajuste (%)	Muestra ajustada Por propensión (%)	Emparejamiento Estadístico (%)
Subempleo visible (menos 24 horas por semana)			
2020	41	33	45
2021	48	39	50
Sobrempleo (más 48 horas por semana)			
2020	34	46	31
2021	36	42	28

Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

Los resultados coinciden cualitativamente con los publicados oficialmente por el INEI. Antes de la pandemia por la COVID-19, las trabajadoras del hogar ascendían a 420 mil en Perú; sin embargo, durante el 2020, el empleo en dicho grupo ocupacional muestra una contracción de 42 por ciento, explicado por el impacto de la COVID-19¹¹ (ver Tabla 9). En marzo de 2020, con las medidas de confinamiento dictadas por el gobierno, el trabajo del hogar no fue considerado una actividad esencial¹², lo que implicaba que los empleadores no podían obligar a asistir a su centro de trabajo a los trabajadores; sin embargo, en mayo de ese año, el gobierno autorizó el reinicio de actividades a las personas dedicadas a los servicios de limpieza o asistencia del hogar¹³. En octubre de 2020, el MTPE publicó la *Guía de Seguridad y Salud en el Trabajo para Trabajadoras y Trabajadores del Hogar*¹⁴ para evitar la propagación de la COVID-19. La publicación detalla las obligaciones de los empleadores en materia de salud y seguridad en el trabajo y las medidas de prevención y de control de la exposición ocupacional que deben seguir las trabajadoras del hogar en las diferentes tareas que realizan. Aunque la guía fue socializada con las organizaciones de trabajadoras del hogar, no se cuenta con información acerca de su difusión entre empleadores y trabajadoras del hogar y de las acciones realizadas para verificar su cumplimiento. Adicionalmente, en Perú no se previó la entrega de un bono para mitigar el impacto económico de las trabajadoras del hogar ante la pérdida de su empleo

11 Cabe precisar que la pérdida del empleo y/o el retroceso en materia de empleo decente para las trabajadoras del hogar durante la pandemia por la COVID-19 es un fenómeno global. Para superar esta situación, Naciones Unidas recomendó desarrollar una serie de medidas de corto, mediano y largo plazo que buscan garantizar el cumplimiento de la normativa legal vigente y del Convenio 189.

12 El Decreto de Urgencia 029-2020, que dicta medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto de la COVID-19 en la economía peruana, establece que los trabajadores no comprendidos en las actividades permitidas o habilitadas durante el estado de emergencia nacional debido a la COVID-19 deben acatar la medida de aislamiento social obligatorio y no pueden ser obligados por sus empleadores a asistir a sus centros de trabajo. A dicho efecto, los empleadores están facultados a aplicar el trabajo remoto y, en caso de que ello no sea posible, deberán otorgar una licencia con goce de haber durante la vigencia del estado de emergencia nacional. En el caso del sector privado, las partes acordarán si las horas dejadas de laborar serán objeto de compensación posterior a la vigencia del estado de emergencia nacional, así como la forma en que dichas horas serán compensadas. Esto aplicó para las trabajadoras del hogar.

13 El Decreto Supremo N° 094-2020-PCM señala que los servicios de limpieza o asistencia del hogar podrán iniciar sus actividades a partir del 25 de mayo del 2020 luego de las medidas de confinamiento dictadas por la emergencia sanitaria por la COVID-19.

14 https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1402450/guia_de_trabajadoras_del_hogar.pdf.pdf



ni se establecieron mecanismos legales que beneficien a empleadores (quienes también podían estar afectados en sus ingresos laborales por las medidas de confinamiento) y a las trabajadoras del hogar, debido a que, por la naturaleza del trabajo que realizan, no pueden acceder al trabajo remoto; en tal sentido, se requerían diseñar mecanismos para evitar que se rompa el vínculo entre el empleador y la trabajadora¹⁵.

Los resultados también coinciden con la disminución significativa en el número de registros de empleadores de trabajadoras del hogar. La **Tabla 9** presenta el número de trabajadoras del hogar dentro del registro de empleadores, tanto nacionales como extranjeros, desde el 2005 hasta los primeros cinco meses del 2021. Nótese que existió una disminución significativa en el número de registros durante el primer año de la pandemia. Mientras que entre el 2017 y el 2019 el registro de empleadores de trabajadoras del hogar alcanzó un promedio de 950 registros por mes, en 2020 solo se llegó a un promedio de 672 registros por mes. Durante los primeros cinco meses del 2021, se llegó a un promedio de 913 registros por mes.

Tabla 9. Número de trabajadoras del hogar en el registro de empleadores del 2005 al 2021. A diciembre de cada año según nacionalidad de origen

Origen	Nacional	Extranjero	TOTAL	ACUMULADO
2005	21 520	2	21 522	21 522
2006	6 366	17	6 383	27 905
2007	6 261	5	6 266	34 171
2008	6 435	5	6 440	40 611
2009	9 470	17	9 487	50 098
2010	7 608	5	7 613	57 711
2011	8 010	5	8 015	65 726
2012	7 450	15	7 465	73 191
2013	6 943	8	6 951	80 142
2014	6 634	10	6 644	86 786
2015	8 668	18	8 686	95 472
2016	9 188	24	9 212	104 684
2017	11 253	41	11 294	115 978
2018	11 197	139	11 336	127 314
2019	11 244	338	11 582	138 896
2020	7 835	233	8 068	146 964
2021 (ene-may)	4 443	124	4 567	151 531

Nota: Se considera solo a trabajadores activos a diciembre de cada año.

Fuente: Elaborado por SUNAT, Registro de Empleadores de Trabajadores(as) del Hogar (Oficina Técnica de los Recursos de Seguridad Social).

Tabla 10. Condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar, 2019 y 2020

15 Entrevista a Yuri Marcelo, Comisionada de la Adjuntía para los Derechos de la Mujer de la Defensoría del Pueblo. Diario El Comercio. Trabajadoras del hogar en la pandemia: despidos, encierros y la búsqueda de un contrato justo con el empleador. Junio de 2020.

Indicadores	2019	2020
Tasa de empleo informal (%)	88,6	86,9
Tiene contrato de trabajo (%)	1,9	
Acceso a seguro de salud		
Essalud	21,4	20,1
Seguro privado de salud	0,4	0,5
Entidad Prestadora de Salud	0,2	0,1
Seguro de FF. AA. y policiales	0,7	0,0
Seguro Integral de Salud	46,3	56,9
Más de un seguro de salud	0,4	0,2
No afiliado a seguro de salud	30,6	22,2
Total	100,0	100,0
TdR que acceden al sistema de pensiones (%)	17,2	22,0
Horas trabajadas a la semana (Promedio)	42,5	42,4
Ingreso mensual (Promedio)	990,3	936,3
Ingreso igual o superior a la RMV (%)	46,7	43,0
Ingreso por hora (Promedio)	5,9	5,7
Recibe gratificación por navidad	23,5	19,6
Recibe gratificación por fiestas patrias	19,1	16,0
Recibe Compensación por tiempo de Servicios (CTS)	1,6	1,6
TdH que además, cuentan con otra ocupación (%)	17,0	11,7

Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2019 y 2020.

La **Tabla 10** presenta las brechas para alcanzar condiciones de trabajo decente de las trabajadoras del hogar de acuerdo con la ENAH 2019 y 2020. El 86,9 por ciento es informal, lo que demuestra que el avance mostrado en los últimos años en materia de reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar es básicamente formal y legal. Solo el 1,9 por ciento de las trabajadoras del hogar cuenta con un contrato de trabajo. En términos de acceso a mecanismos de protección social, solo el 22 por ciento accede al sistema de pensiones y el 20,1 por ciento cuenta con el Seguro Social de Salud (EsSalud), establecido como obligatorio según la Ley. Sin embargo, es importante señalar que el 56,9 por ciento accede al Seguro Integral de Salud y el 22 por ciento no tiene ningún seguro de salud. En términos de la jornada de trabajo, en promedio, asciende a 42,4 por ciento, es decir que se encuentra por debajo de la jornada laboral de 48 horas a la semana fijada por la Ley. La remuneración promedio mensual es de S/. 936 soles, es decir 6 soles por encima de la Remuneración Mínima Vital (RMV); sin embargo, solo el 57 por ciento gana por encima de dicha remuneración. La remuneración promedio por hora es de 5,7 soles. En términos de otros derechos laborales, tales como recibir gratificación por fiestas patrias o por navidad, se aprecia que menos del 20 por ciento accede a estos derechos, mientras que solo el 1,6 por ciento accede a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), a pesar de ser derechos reconocidos en la legislación.



La **Tabla 11** presenta la distribución del ingreso laboral mensual de las trabajadoras del hogar antes y después de la pandemia. Es importante notar que esta distribución combina los diferentes tipos de trabajadoras que mencionamos anteriormente: las que realizan trabajos temporales, aquellas que tienen un trabajo de jornada completa, y aquellas que trabajan más de una jornada completa. Los datos confirman la percepción de que una gran mayoría de trabajadoras del hogar recibe escasos ingresos. Asimismo, la comparación entre la distribución de ingresos laborales de aquellas que trabajaron antes y durante la pandemia de la COVID-19 sugiere que casi todo el ajuste del mercado ocurrió vía cambios en el empleo y no vía cambios en el salario.

Tabla 11. Ingreso laboral de las trabajadoras del hogar (en soles, enero 2020-2021)

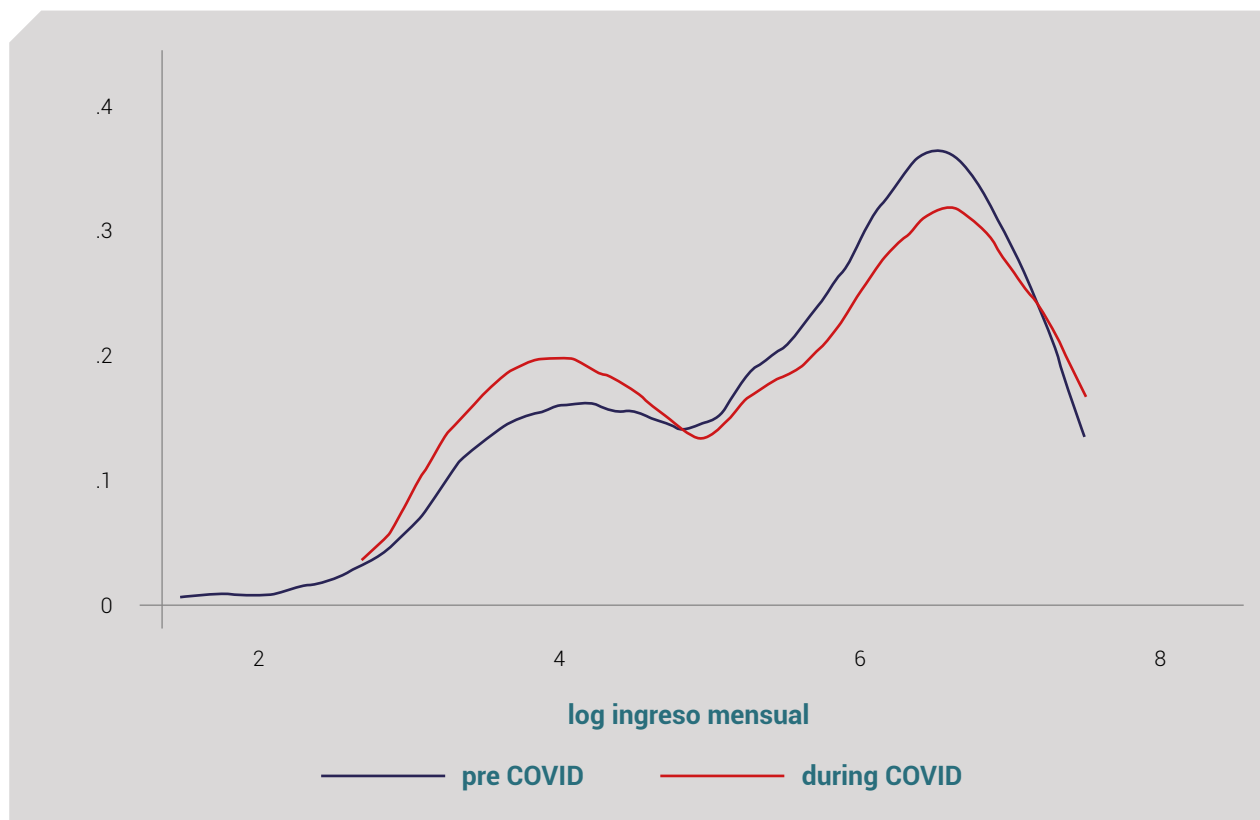
Actividad	Muestra sin ajuste (%)	Muestra ajustada Por propensión (%)	Emparejamiento Estadístico (%)
Ingreso laboral mensual 2020			
percentil 10	40	45	40
percentil 25	100	90	80
mediana	400	400	360
promedio	497	444	451
percentil 75	800	800	750
percentil 90	1 200	1 200	1 000
Ingreso laboral mensual 2021			
percentil 10	40	40	40
percentil 25	60	60	55
media	400	400	360
promedio	501	508	462
percentil 75	900	930	800
percentil 90	1 200	1 300	1 000

Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

La **Figura 4** presenta la estimación de la distribución de ingresos laborales en enero del 2020 —antes del inicio de la pandemia COVID-19—, y en enero de 2021 al inicio de la segunda ola de contagios. Tres cambios llaman la atención en la distribución de ingresos durante la pandemia: i) una ligera caída de la densidad en la parte alta de la distribución, correspondiente a salarios relativamente altos; ii) un ligero aumento de la densidad en la parte media-baja de la distribución, correspondiente a salarios relativamente bajos; y iii) una desaparición de la parte más baja de la distribución probablemente asociada con la desaparición de las oportunidades de “cachuelear” o conseguir trabajos temporales. De hecho, los datos de subempleo invisible —definido como la proporción de trabajadoras del hogar que ganan un ingreso mensual por debajo de la línea de pobreza— pasaron de niveles entre 68 y 76 por ciento a niveles entre 63

y 66 por ciento en el período de referencia, probablemente porque una parte las trabajadoras en subempleo invisible perdieron su empleo.

Figura 4. Distribución del log del ingreso laboral mensual de las tabajadoras del hogar (muestra sin ponderar)



Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

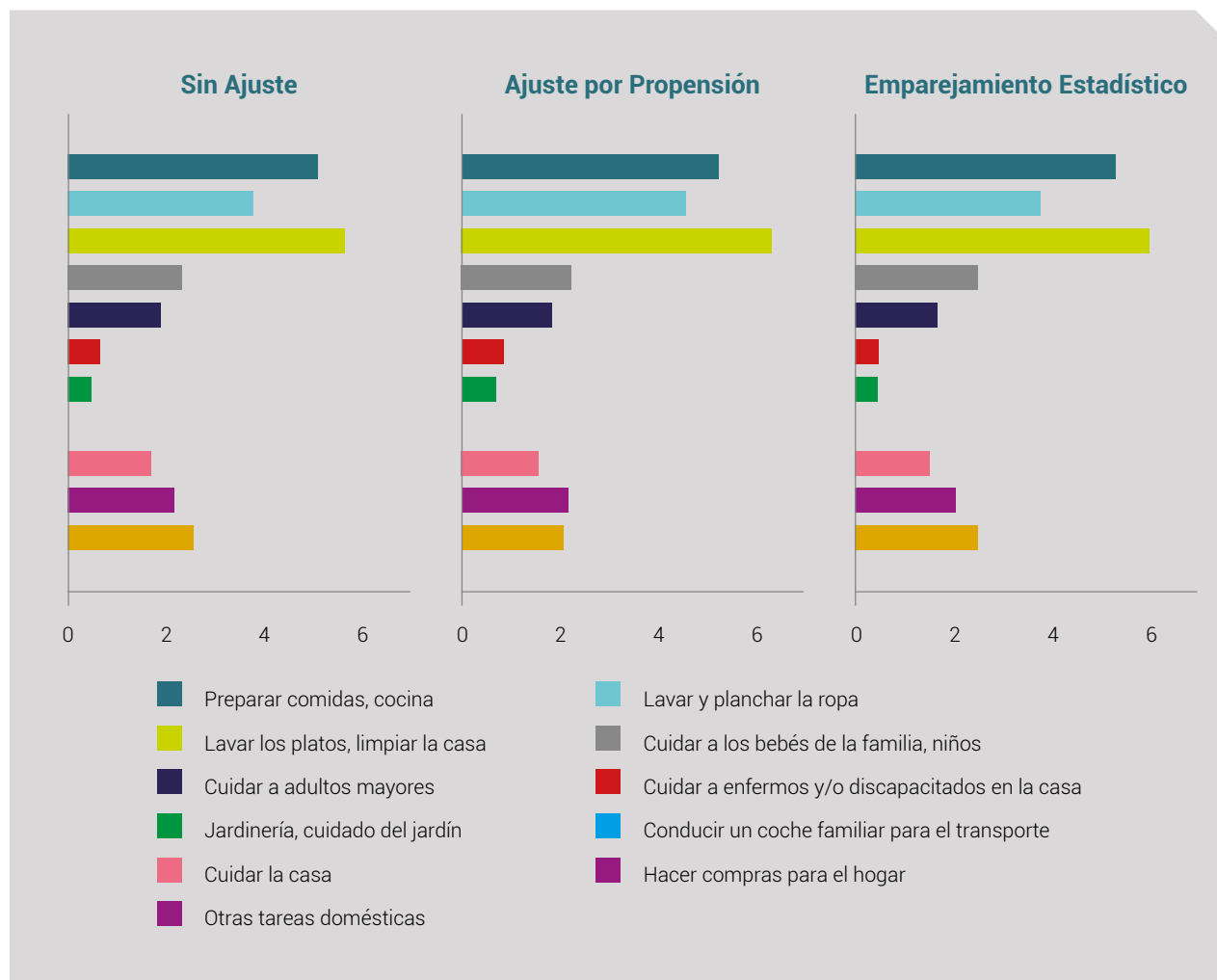
4.3. Tareas y actividades de las trabajadoras del hogar

La **Figura 5** presenta la incidencia de diferentes actividades y tareas que realizan las trabajadoras del hogar. Entre las tareas más frecuentes destacan preparar comidas y cocinar (de 51 a 53 por ciento dependiendo de la ponderación de la muestra); lavar platos y limpiar la casa (de 57 a 63 por ciento); y lavar y planchar la ropa (de 38 a 46 por ciento). Actividades que requieren una interacción con otras personas tienen una incidencia menor, por ejemplo, hacer compras (de 20 a 22 por ciento), cuidar a los bebés del hogar (de 23 a 25 por ciento), cuidar a los adultos mayores (de 16 a 19 por ciento), cuidar enfermos y personas con discapacidad (de 6 a 8 por ciento). La comparación de las tareas que realizaron las trabajadoras del hogar que continuaron trabajando en enero de 2021 con las tareas que realizaban las trabajadoras del hogar que trabajaron por última vez antes de la pandemia sugiere que una parte de la



disminución del empleo puede estar ocasionada por las preferencias por distanciamiento social de aquellos hogares que antes de la pandemia requerían servicios de cuidado de niños, adultos mayores, enfermos y personas con discapacidad.

Figura 5. Incidencia de tareas domésticas en la actividad de trabajadoras del hogar



Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

4.4. Condiciones de trabajo de las trabajadoras del hogar

El segundo tema que abordó la consulta en línea estuvo relacionado con las condiciones de trabajo de las trabajadoras del hogar, como la estabilidad y certidumbre de la relación laboral; los beneficios económicos y sociales que reciben; el acceso a determinados derechos laborales; la seguridad y salud en el trabajo, y el potencial del empleo para obtener oportunidades de vida para la trabajadora del hogar y su familia. Muchas, sino todas, de

estas dimensiones están estrechamente vinculadas con lo que suele conceptualizarse como **“trabajo precario”**, es aquel trabajo que tiene las siguientes características:

- Es inestable e incierto. La inseguridad e inestabilidad en el trabajo del hogar suele estar asociado a contratos verbales, sin registro ante la autoridad competente, y sin acuerdos explícitos sobre la duración de la relación laboral, lo que implica un alto riesgo de pérdida de empleo. Esta dimensión también se asocia con tareas, horas y/o horarios irregulares e impredecibles en el trabajo.
- Tiene beneficios económicos y sociales limitados, tales como un salario digno (al menos superior al salario mínimo o a la línea de pobreza), así como seguro médico, beneficios de jubilación, o pagos de gratificación.
- Con acceso limitado e inapropiado a derechos legales proporcionados por las leyes y reglamentos laborales como el acceso a licencias de maternidad, a vacaciones o a licencias por enfermedad remuneradas; al pago de horas extras por trabajo fuera del horario establecido.
- Expone al trabajador a condiciones peligrosas e inseguras; que no brindan mucha protección contra accidentes y enfermedades en el trabajo, sin límites en el tiempo de trabajo u horas insociables de trabajo nocturno, así como la indemnización por percances.
- Con bajo potencial para avanzar hacia mejores empleos y, por lo tanto, con perspectivas sombrías en términos de seguridad laboral futura y oportunidades de vida, así como para las expectativas de empleo e ingresos continuos.

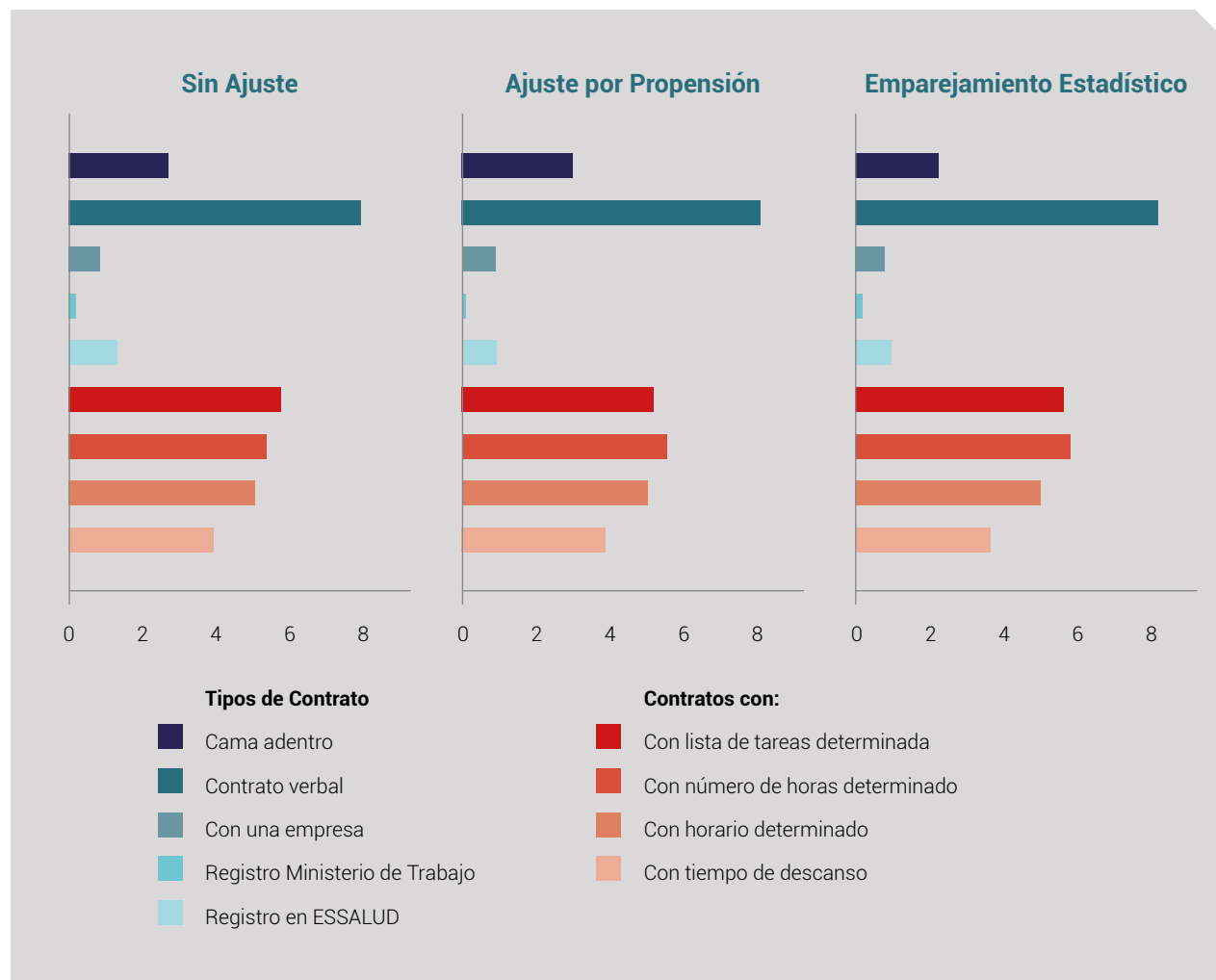
4.5. Relaciones laborales estables y seguras

La **Figura 6** presenta las diferentes modalidades de contrato de las trabajadoras del hogar. Los datos —bajo todas las alternativas de ponderación y corrección por sesgos de selección— confirman la elevada precariedad de sus contratos de trabajo, que en su mayoría son de tipo verbal, sin registro ante las autoridades competentes ni en los sistemas de seguridad social. Entre el 23 y el 31 por ciento de las trabajadoras del hogar —dependiendo del tipo de ponderación de la muestra que se utilice— realizan sus tareas bajo la modalidad “cama adentro”. Entre el 80 y el 83 por ciento de las trabajadoras del hogar tienen un contrato verbal (apenas dos de cada diez tienen contrato escrito). Entre el 9 y el 10 por ciento de las trabajadoras del hogar consigue un contrato de trabajo a través de una empresa de servicios (nueve de cada diez hace el contrato con alguno de los miembros del hogar en el que trabaja). Solo uno o dos de cada 100 trabajadoras tienen su contrato resgistrado ante las autoridades competentes, como por ejemplo en el Ministerio de Trabajo. Solo entre el 10 y el 13% de los contratos se registran en el Seguro Social de Salud ESSALUD).

Adicionalmente, la **Figura 6** presenta otras dimensiones importantes relacionadas con la claridad y certidumbre en una relación de trabajo de provisión de servicios: la definición de una lista determinada de tareas a ejecutar, la definición de un número de horas de trabajo, la definición de un horario de trabajo pre-establecido, y un tiempo de descanso.



Figura 6. Tipos de contrato de las trabajadoras del hogar



Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

4.6. Acceso a beneficios económicos y sociales

La **Tabla 12** presenta información sobre el acceso de las trabajadoras del hogar a beneficios económicos y sociales. La proporción de trabajadoras del hogar que ganan un ingreso mensual por debajo de la línea de pobreza (el monto de dinero requerido por una persona para satisfacer sus necesidades alimentarias y no alimentarias básicas) es superior a dos tercios. Nuevamente, la caída de este porcentaje entre enero de 2020 y enero de 2021 (de entre 68 y 76 por ciento antes de la pandemia a entre 63 y 66 por ciento en 2021) probablemente está asociado a que una parte las trabajadoras en subempleo invisible perdieron su empleo. Lamentablemente, la falta de beneficios económicos no es compensada por acceso a beneficios sociales. Una escasa proporción de trabajadoras del hogar tiene acceso al sistema

de pensiones (solo 4 por ciento contribuyó al sistema de pensiones) y al seguro de salud pagado por parte del empleador (entre 11 a 14 por ciento tuvo acceso a seguro de salud).

Tabla 12. Acceso a beneficios económicos y sociales de las trabajadoras del hogar

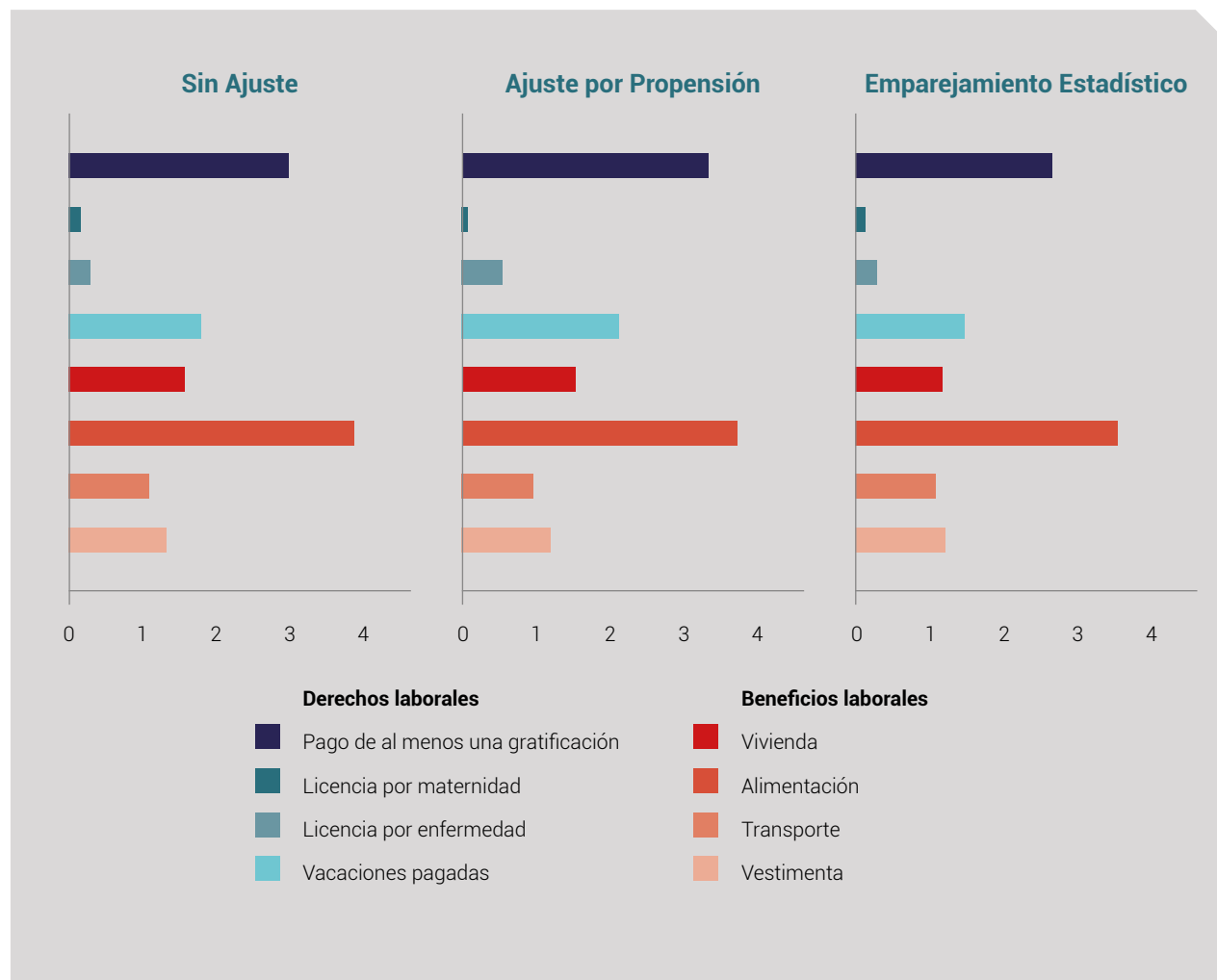
Actividad	Muestra sin ajuste (%)	Muestra ajustada Por propensión (%)	Emparejamiento Estadístico (%)
Acceso a un salario digno (mayor o igual a una línea de pobreza)			
2020	27	32	24
2021	34	37	34
Acceso a beneficios sociales			
Pensiones (SS de largo plazo)	4	4	4
Salud (SS de corto plazo)	13	14	11

4.7. Acceso a derechos y beneficios

La gran mayoría de trabajadoras del hogar tampoco tuvo acceso a derechos laborales como el pago de al menos una gratificación, acceso a protección de la maternidad, vacaciones pagadas anuales o licencias pagadas por enfermedad. La **Figura 7** presenta el porcentaje de las trabajadoras del hogar que tienen acceso a beneficios sociales. Sólo entre 17 a 34 por ciento recibió el pago de al menos una gratificación, una de cada 100 trabajadoras del hogar tenía la posibilidad de acceder a licencia pagada antes y después de dar a luz, entre 15 a 22 por ciento tenían la posibilidad de recibir vacaciones anuales pagadas, y apenas entre 3 a 6 de cada 100 trabajadoras del hogar tiene acceso a licencias pagadas por enfermedad.



Figura 7. Acceso a derechos y beneficios laborales



Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

Entre 12 a 16% recibe vivienda o alojamiento - todas aquellas con contrato en la modalidad de "cama adentro", entre 10 a 11% recibió algún dinero para movilizarse, y entre 12 a 13% recibió vestimenta gratuita (uniforme u otras prendas de vestir). Aunque comúnmente se tiene la percepción de que la remuneración de las trabajadoras del hogar usualmente se complementa con pagos extra en transporte o vestimenta, una buena proporción no recibe ninguna de estos conceptos.

4.8. Condiciones de trabajo: exposición al riesgo

La **Tabla 13** explora aspectos relacionados con la exposición de las trabajadoras del hogar a condiciones peligrosas e inseguras sin brindarles protección adecuada contra la prevención de enfermedades en el trabajo, y el trabajo en horas inapropiadas de trabajo durante la madrugada (antes de las 5am) o después bien entrada la noche (después de las 10pm).

Tabla 13. Horarios y condiciones de trabajo riesgosos o inseguros

Inseguridad y Horarios Inapropiados	Muestra sin ajuste (%)	Muestra ajustada Por propensión (%)	Emparejamiento Estadístico (%)
Tuvo que realizar su trabajo:			
Durante la madrugada (antes de la 6am) o durante la noche (después de las 10pm)	13	10	10
Sin implementos de bioseguridad	0	0	0

Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

4.9. Índice de trabajo precario

Finalmente, resulta pertinente agregar todas estas dimensiones en un único indicador que examine el nivel de precariedad de la relación laboral de las trabajadoras del hogar, y, adicionalmente, examinar los cambios en la distribución de precariedad de empleos antes y durante la pandemia del COVID-19.

La **Tabla 14** muestra el porcentaje de trabajadoras del hogar que exhibe al menos un indicador de precariedad en las cuatro dimensiones analizadas: i) inestabilidad e incertidumbre de la relación laboral; ii) ausencia de beneficios económicos o sociales; iii) acceso inapropiado a derechos laborales; y iv) horarios inapropiados y/o condiciones de trabajo inseguro. Los datos muestran que el cien por ciento de las trabajadoras del hogar de la consulta tienen al menos dos indicadores de estar en relaciones laborales inestables; más del 90 por ciento posee al menos dos indicadores relacionados con la ausencia de beneficios económicos o sociales, el 99 por ciento al menos dos indicadores relacionados con acceso inapropiado a derechos laborales, y más del 30 por ciento al menos dos indicadores de horarios o condiciones de trabajo inseguro.

**Tabla 14.** Incidencia de trabajo precario en las trabajadoras del hogar

Tipo de relación laboral	Muestra sin ajuste (%)	Muestra ajustada Por propensión (%)	Emparejamiento Estadístico (%)
Inestabilidad e incertidumbre			
Al menos un indicador	100	100	100
Al menos dos indicadores	100	100	100
Ausencia de beneficios económicos o sociales			
Al menos un indicador	99	99	99
Al menos dos indicadores	91	91	93
Acceso inapropiado a derechos laborales			
Al menos un indicador	100	100	100
Al menos dos indicadores	99	99	99
Horarios o condiciones de trabajo inseguro			
Al menos un indicador	100	100	100
Al menos dos indicadores	32	34	31

Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

En la **tabla 15** presenta la distribución de trabajadoras del hogar de acuerdo con su nivel de trabajo precario según el tipo de muestra que se utilice para el análisis (sin ajuste, con ajuste por puntaje de propensión, y por ajuste con emparejamiento estadístico). Una vez que se realizan ajustes por la representatividad de la muestra, apenas entre 12 y 15 por ciento de las trabajadoras del hogar exhiben un índice de trabajo precario bajo. Entre 37 y 48 por ciento tienen un índice de trabajo precario medio, y entre 37 y 48 por ciento tienen un índice de trabajo precario alto. Es importante anotar nuevamente que el indicador índice de trabajo precario presentado aquí está basado en los datos auto declarados de las trabajadoras que participaron de nuestra consulta en línea ajustada por sesgo de selección.

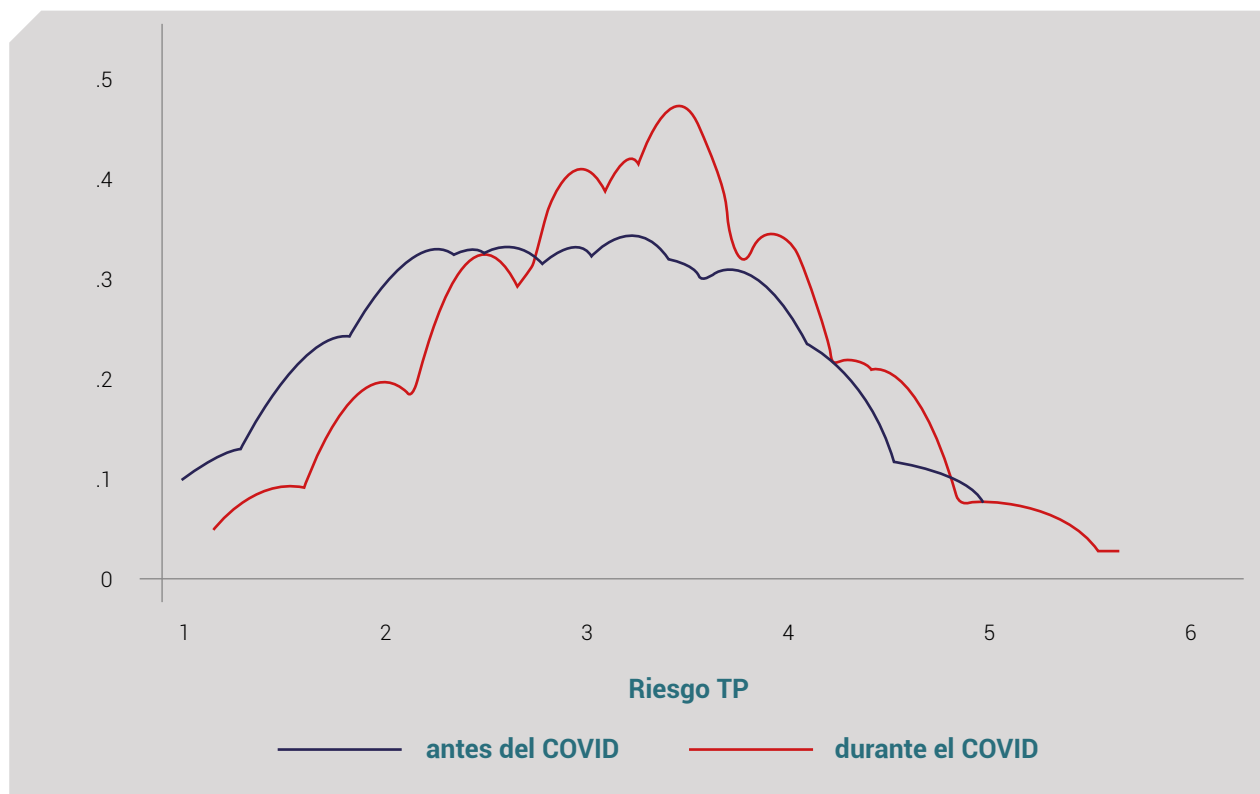
Tabla 15. Distribución de las trabajadoras del hogar por riesgos de trabajo precario

Clasificación	Índice	Sin ajuste (%)		Ajuste x propensión		Ajuste por Emp.	
		%	% Acum.	%	% Acum.	%	% Acum.
Riesgo bajo	1	0,5	0,5	1,59	1,59	1,03	1,03
	1,5	2,99	3,48	2,21	3,8	2,06	3,08
	2	7,96	11,44	11,1	14,9	9,00	12,08
Riesgo medio	2,5	14,43	25,87	15,14	30,04	16,45	28,53
	3	19,4	45,27	16,49	46,53	-	28,53
	3,5	17,41	62,69	16,78	63,3	20,31	48,84
Riesgo alto	4	20,4	83,08	21,91	85,21	35,73	84,58
	4,5	11,94	95,02	-	85,21	-	84,58
	5	4,98	100,00	14,79	100,00	15,42	100,00

Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

La Figura 8 muestra los cambios en la distribución de nuestro indicador de trabajo precario para los empleos de las trabajadoras del hogar antes de la pandemia de la COVID-19 (línea azul), y en enero de 2021 en el comienzo de la segunda ola de la pandemia. La inspección visual revela que la distribución se trasladó ligeramente hacia la derecha donde los niveles están asociados con mayor precariedad del empleo.

Figura 8. Distribución del riesgo de trabajo precario de las trabajadoras del hogar antes y durante la pandemia de la COVID-19



4.10. Riesgos de trabajo forzoso de las trabajadoras del hogar

El tercer y último tema que abordó la consulta en línea estuvo relacionado a la presencia (o ausencia) de factores de riesgo de trabajo forzoso (FRTF) en algún momento de su última relación laboral. Específicamente, se preguntó acerca de indicadores de:

- Falta de consentimiento en el reclutamiento
- Falta de libertad para concluir la relación laboral y dejar al empleador
- Coacción en el trabajo y vida en condiciones de dureza
- Presencia de castigos o amenazas de castigo

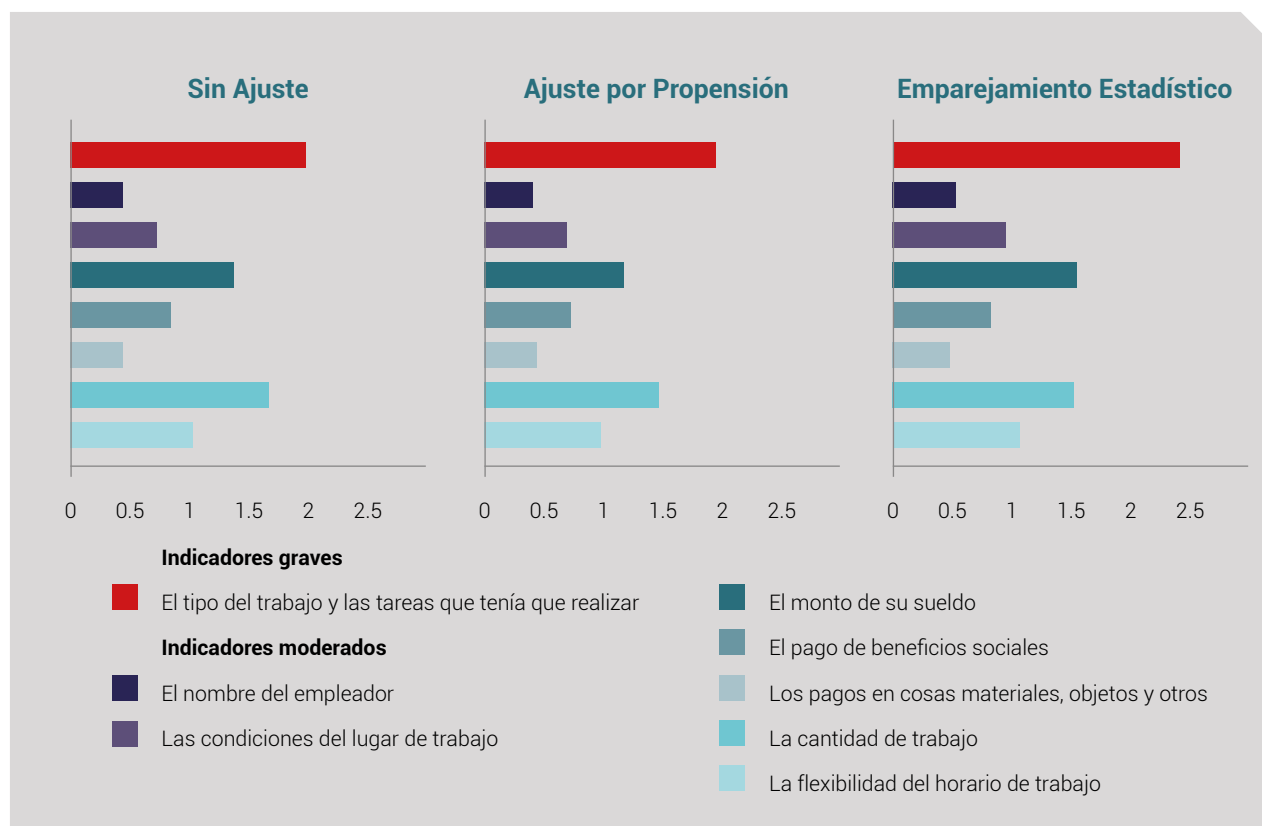


4.10.1. Indicadores de falta de consentimiento en el reclutamiento

La **Figura 9** presenta la incidencia de FRTF relacionada con la falta de consentimiento en el reclutamiento, por ejemplo mentiras o engaños acerca de la naturaleza del trabajo y las tareas que tenía que realizar o sobre algunos aspectos de la relación contractual y/o las condiciones de trabajo.

Entre 19 a 24 por ciento de las trabajadoras considera que se le mintió acerca de la naturaleza del tipo de trabajo y las tareas que tenía que realizar (un indicador grave de falta de consentimiento en el reclutamiento). Entre 4 a 5 por ciento declara que se le mintió acerca del nombre o la identidad del empleador. Entre 7 a 9 por ciento declara que se le mintió acerca de las condiciones del lugar de trabajo. Entre 12 a 15 por ciento declara que se le mintió acerca del monto de su sueldo, y entre 7 a 8 por ciento declara que se le mintió acerca del pago de beneficios (seguro, vacaciones y gratificaciones). Además, entre 4 a 5 por ciento declara que se le mintió en relación a la educación, la salud, la vivienda, la alimentación, el uniforme y los instrumentos de trabajo. Entre 15 a 17 por ciento declara que se le mintió respecto de las horas y el esfuerzo de trabajo. Finalmente, entre 10 a 11 por ciento declara que se le mintió en relación con la flexibilidad del horario de trabajo, por ejemplo, en temas relacionados con permisos y licencias.

Figura 9. Incidencia de FRTF por falta de consentimiento en el reclutamiento

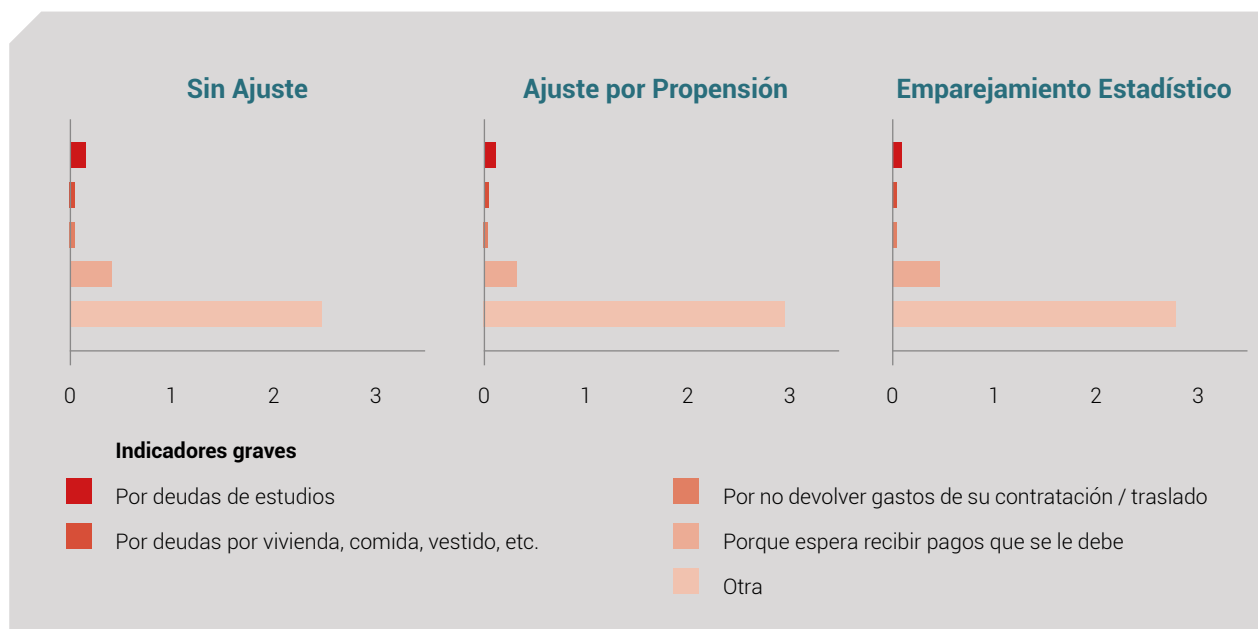


Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

4.10.2. Indicadores de falta de libertad para concluir la relación laboral

La **Figura 10** presenta la incidencia de FRTF relacionados con la falta de libertad para concluir la relación laboral e irse. Una de cada 100 trabajadoras del hogar considera que no pudo renunciar y concluir su relación laboral por deudas contraídas para sus estudios. Entre 3 y 5 por ciento indican que no pudieron concluir la relación laboral porque esperan recibir pagos que les adeuda el empleador.

Figura 10. Incidencia de riesgos de trabajo forzoso por falta de libertad para concluir la relación laboral y dejar al empleador



Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

4.10.3. Indicadores de coacción al trabajo y vida en condiciones de dureza

La **Figura 11** presenta la incidencia de FRTF relacionados con la coacción en el trabajo y la vida en condiciones de dureza. Dados los elevados porcentajes de trabajadoras del hogar que declaran la presencia de factores de riesgo asociados a estos indicadores es importante aclarar que las respuestas están vinculadas con la percepción de las trabajadoras sobre si “durante el tiempo de trabajo con este empleador en esta casa/vivienda” considera que tuvo o no determinadas libertades y se le impusieron determinadas obligaciones.

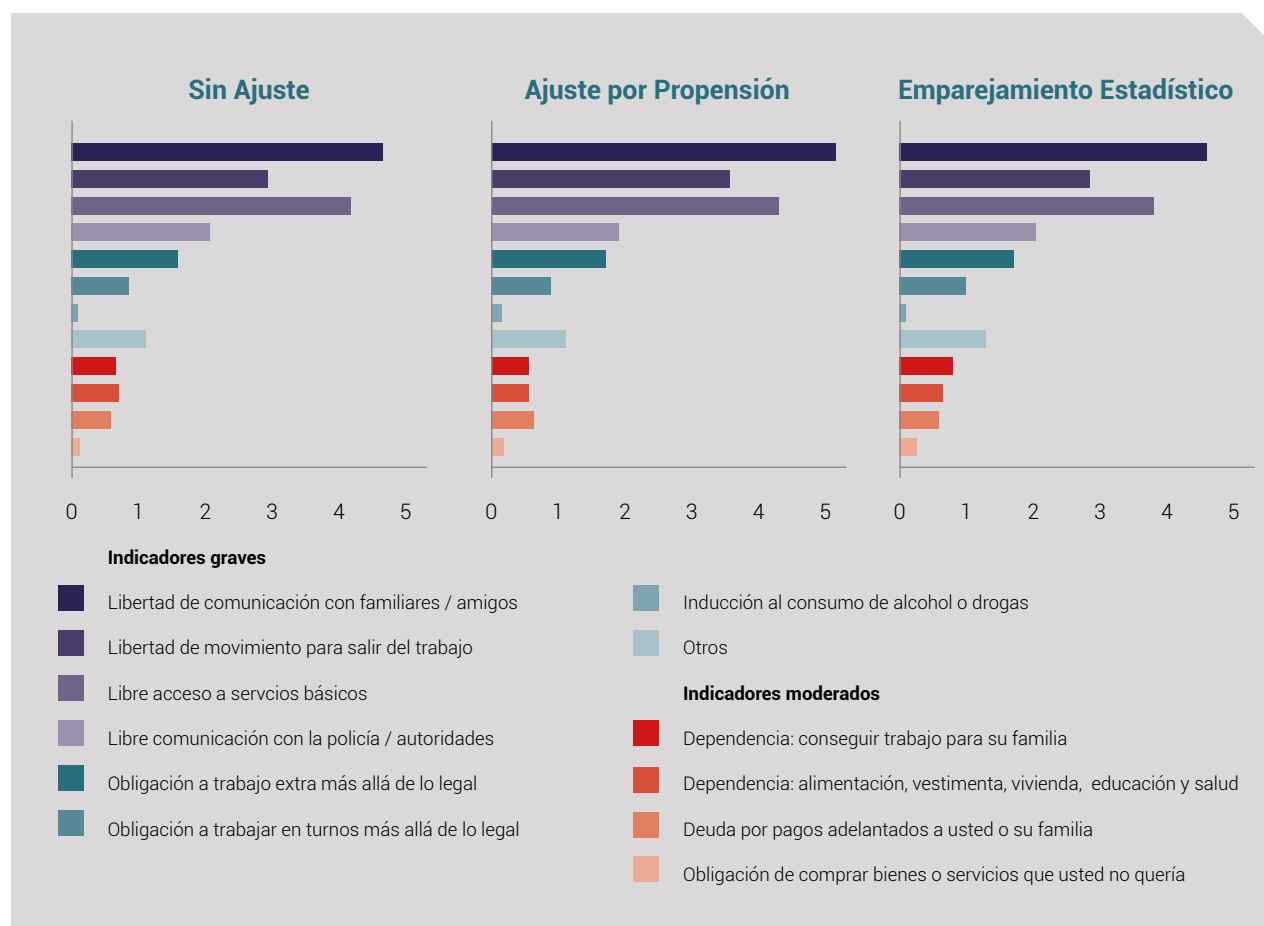
Por un lado, en cuanto a los indicadores de coacción en el trabajo y condiciones de vida de dureza, entre el 46 y el 51 por ciento de las trabajadoras percibe tener falta de libertad de comunicación para hablar con sus familiares y amigos; entre el 29 y el 36 por ciento respondió



tener falta de libertad de movimiento para salir de su lugar de trabajo, entre el 38 y el 42 por ciento percibe tener falta de libertad para acceder a servicios básicos; entre 19 y 21 por ciento percibe tener falta de libertad para acceder a comunicarse con la policía y/o las autoridades; entre 16 y 17 por ciento percibe una obligación a trabajar tiempo extra más allá de los límites legales (más de ocho horas por día y/o 48 horas semanales); entre 9 y 10 por ciento percibe una obligación de trabajar en turnos día y noche más allá de los límites legales; y alrededor de 1 por ciento declara que fue inducida al consumo de alcohol o drogas.

Adicionalmente, entre 5 y 8 por ciento indicó que dependía de su empleador para conseguir trabajo para otros miembros de su propia familia; entre 5 y 7 por ciento dependía de su empleador para obtener alimentos, vestimenta o servicios de vivienda, educación y salud para otros miembros de su propia familia; 6 por ciento tuvo o adquirió alguna deuda mediante adelantos de dinero o pagos por objetos/artículos recibidos por ella o su familia; y entre 1 y 2 por ciento declaró haber sido obligada a comprar bienes o adquirir servicios que no quería.

Figura 11. Incidencia de riesgos de trabajo forzoso por coacción al trabajo y vida en condiciones de dureza



Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

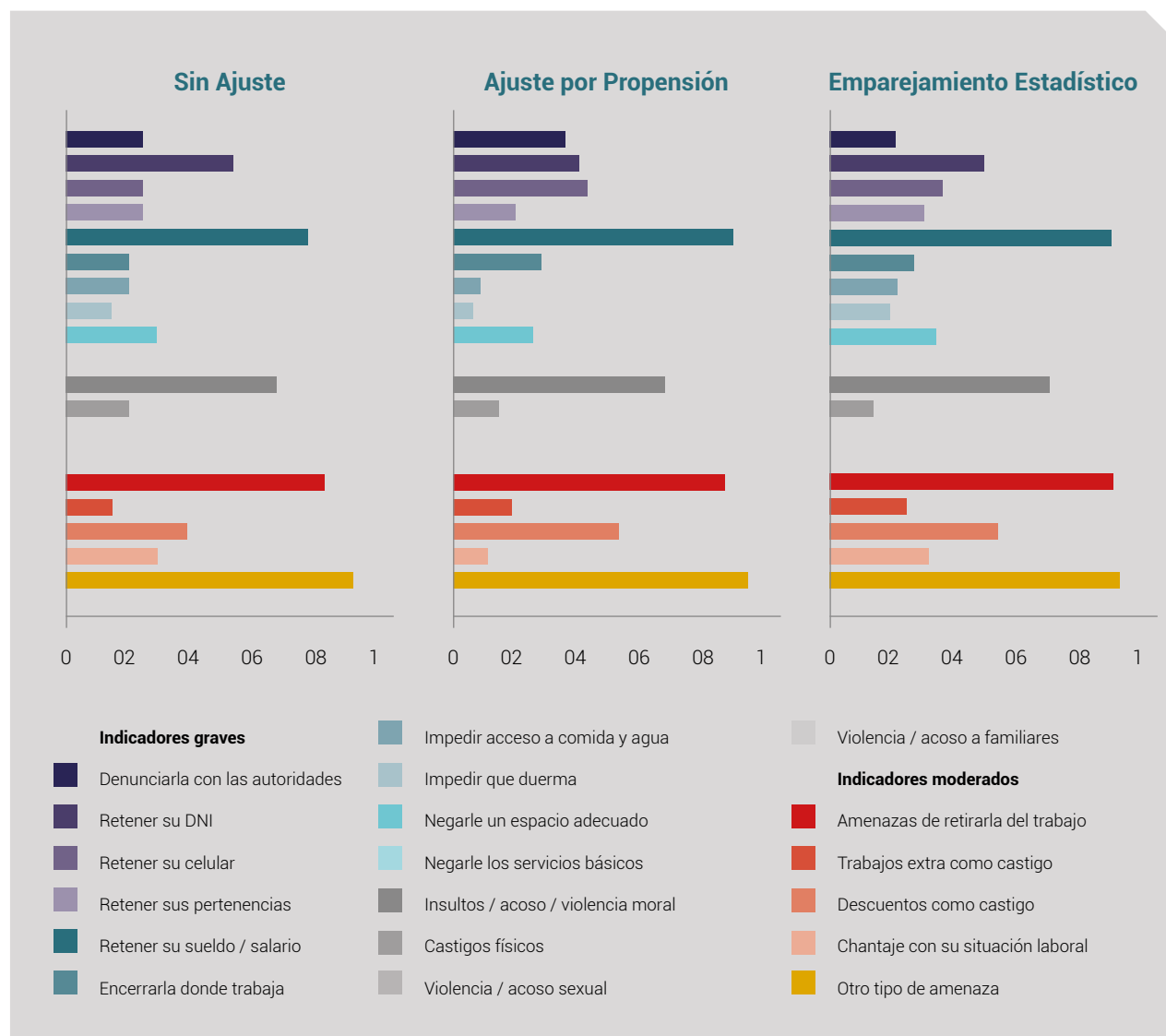
4.10.4. Indicadores de la presencia de castigos o amenazas de castigo

La **Figura 12** presenta la incidencia de FRTF relacionados con la presencia de castigos o amenazas de castigo. Destacan la retención del salario (entre 8 y 9 por ciento); insultos, acoso o violencia moral (alrededor de 7 por ciento); retención del DNI o carnet de identidad (entre 4 y 5 por ciento); denuncia ante las autoridades (entre 2 y 4 por ciento); retención del celular (entre 2 y 4 por ciento); retención de sus pertenencias u objetos personales (entre 2 y 3 por ciento); encierro en su lugar de trabajo (entre 2 y 3 por ciento); impedir su acceso a comida y agua (entre 1 y 2 por ciento); impedir que duerma durante la noche (entre 1 y 2 por ciento); negarle un espacio adecuado para vivir (alrededor de 3 por ciento); y castigos físicos (entre 1 y 2 por ciento). Ninguna trabajadora del hogar reportó haber sufrido castigos o amenazas de castigo relacionadas con violencia o acoso sexual o violencia o acoso contra otros miembros de su hogar.

Adicionalmente, se presentaron indicadores relacionados a la existencia de amenazas de retirarlas del trabajo como forma de disciplina o castigo (entre 8 y 9 por ciento); descuentos o penalidades financieras como forma de disciplina o castigo (entre 4 y 6 por ciento); chantajes con informar a sus familiares sobre su situación laboral (entre 1 y 3 por ciento); y trabajos extra como forma de disciplina o castigo (entre 1 y 2 por ciento).



Figura 12. Incidencia de riesgos de trabajo forzoso por presencia de castigos o amenazas de castigo



Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

4.11. Riesgos de Trabajo Forzoso en el trabajo del hogar

La **Tabla 16** presenta la distribución de trabajadoras del hogar de acuerdo con su nivel de riesgo de trabajo forzoso según el tipo de muestra que se utilice para el análisis (sin ajuste, con ajuste por puntaje de propensión, y por ajuste con emparejamiento estadístico). Nótese que entre 50 y 71 por ciento de las trabajadoras del hogar tienen un riesgo de trabajo forzoso bajo o nulo¹⁶. Entre 22 y 45 por ciento de las trabajadoras del hogar tienen un riesgo de trabajo forzoso medio, y entre 5 a 6 por ciento de las trabajadoras del hogar tienen un riesgo de trabajo forzoso elevado o alto. Es importante anotar nuevamente que el indicador de riesgo de trabajo forzoso presentado aquí está basado en los datos auto declarados de las trabajadoras que participaron de nuestra consulta en línea (o encuesta por Internet) ajustada por sesgo de selección.

Tabla 16. Distribución de las trabajadoras del hogar por riesgos de trabajo forzoso

Clasificación	Índice	Sin ajuste (%)		Ajuste x propensión		Ajuste por Emp.	
		%	% Acum.	%	% Acum.	%	% Acum.
Ningún riesgo	0	16,26	16,26	15,65	15,65	13,81	13,81
Riesgo bajo	1	10,84	27,09	10,51	26,16	12,02	25,83
	1,5	11,33	38,42	9,38	35,54	12,02	37,85
	2	12,81	51,23	35,61	71,15	11,51	49,36
Riesgo medio	2,5	27,59	78,82			18,41	67,77
	3	6,4	85,22	14,51	85,66	15,09	82,86
	3,5	9,36	94,58	7,74	93,39	10,74	93,61
Riesgo alto	4	3,45	98,03	6,31	99,7	3,84	97,44
	4,5	1,48	99,51			2,3	99,74
	5	0,49	100,00	0,3	100,00	0,26	100,00

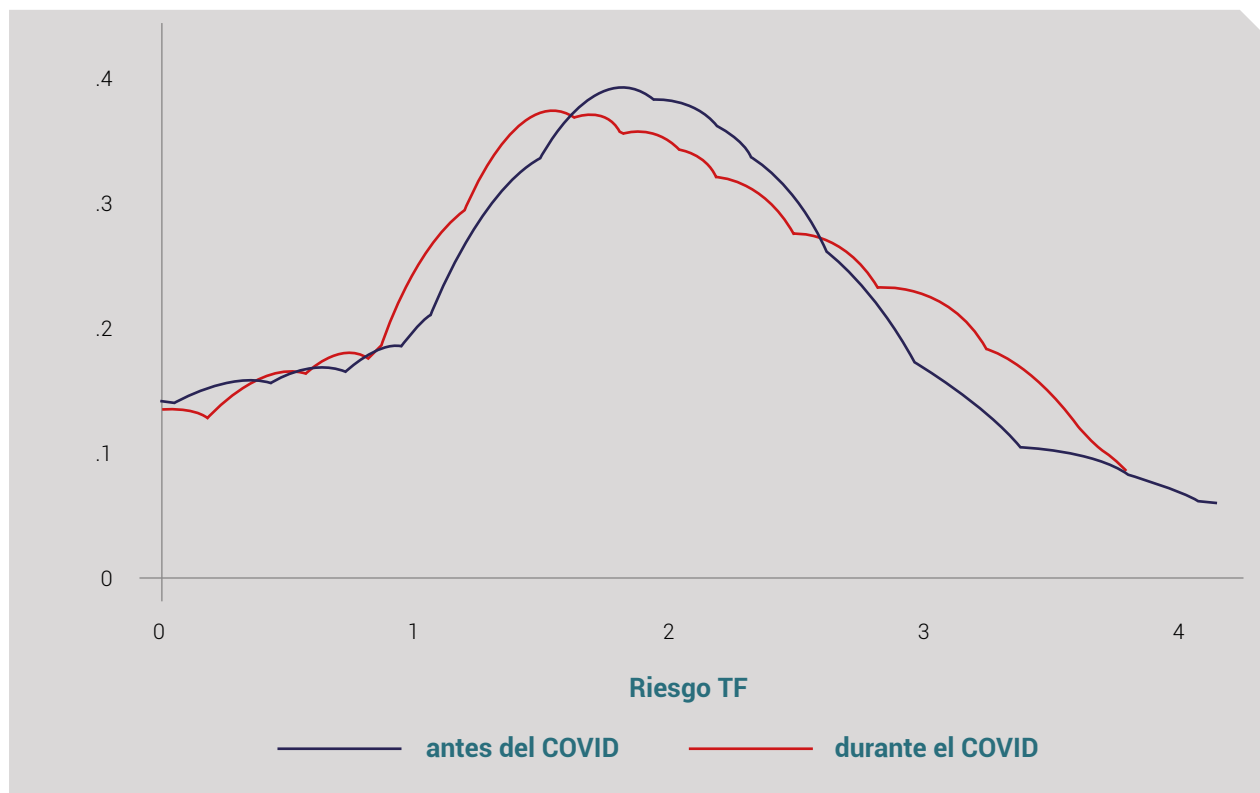
Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

Finalmente, la **figura 13** muestra los cambios en la distribución de nuestro indicador de riesgo de trabajo forzoso para los empleos de las trabajadoras del hogar antes de la COVID-19 (línea azul), y en enero de 2021 en el comienzo de la segunda ola de la pandemia (línea roja). La comparación de ambas distribuciones no revela cambios estadísticamente significativos que puedan asociarse ni con una mejor o peor distribución en lo que refiere a los riesgos de trabajo forzoso.

¹⁶ Entre 14 y 16 por ciento de las trabajadoras del hogar encuestadas no tienen ningún tipo de riesgo de trabajo forzoso.



Figura 13. Distribución del riesgo de trabajo forzoso de las trabajadoras del hogar



Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

5. Voces de las trabajadoras del hogar

Las consultas en línea con marco de lista asociados con usuarios directos han sido criticadas por algunos estudios por ser susceptibles a “exagerar” determinadas situaciones que los participantes desean visibilizar. Por otro lado, las encuestas tradicionales “cara a cara” también plantean desafíos asociados a “minimizar” determinadas cuestiones por miedos a represalias o vergüenza ante el encuestador. En este sentido, es de mucha utilidad complementar este estudio con **grupos focales** que permitan indagar mejor la magnitud y persistencia de los factores asociados a riesgos de trabajo forzoso, y si efectivamente la percepción de la presencia de dichos factores de riesgo encaja dentro del marco normativo para la identificación de trabajo forzoso.

Al respecto, el 5 y el 12 de diciembre de 2021 se realizaron cuatro talleres focales en los que participaron 34 trabajadoras del hogar que fueron consultadas previamente en la encuesta en línea. Así, el grupo 1 incluyó a trabajadoras del hogar con condiciones de trabajo precarias y riesgo de trabajo forzoso mayor al promedio. El grupo 2 incluyó a trabajadoras del hogar con condiciones de trabajo precarias y riesgo de trabajo forzoso menor al promedio; el grupo 3 a trabajadoras con condiciones de trabajo mayor al promedio y riesgo de trabajo forzoso mayor al promedio; y el grupo 4 incluyó a trabajadoras del hogar con condiciones de trabajo mayor al promedio y riesgo de trabajo forzoso menor al promedio.

La metodología implicó abordar tres preguntas clave que se desarrollan a continuación.

5.1. Razones para la elección del trabajo

Antes de iniciar la discusión de los dos temas prioritarios para esta investigación, tal es el caso de las oportunidades y condiciones de trabajo y los riesgos de trabajo forzoso, se realizó una breve dinámica de presentación donde se pidió a las trabajadoras participantes que se presenten, sin necesidad de utilizar su nombre o apellido real, y compartan con el grupo una brevísima descripción de la historia de vida que las llevó o las atrajo hacia este rubro de trabajo.

La respuesta a la pregunta “cómo se volvieron trabajadoras del hogar” puede resultar obvia. Para muchos desempeñarse como trabajadora del hogar está relacionado con la falta de oportunidades de empleo en otros rubros con mejores condiciones de trabajo, por ejemplo la falta de capital financiero para autoemprendimientos y/o de capital humano para acceder a otras oportunidades de empleo asalariado. Sin embargo, también existe la posibilidad de que el trabajo del hogar sea —en algunas situaciones— una elección al menos tan buena



sino mejor, que otras alternativas de empleo para personas con determinadas características productivas. También existe la posibilidad que el trabajo del hogar no haya sido una decisión libre, sino que hayan sido forzadas o atraídas con engaños. El objetivo de esta primera discusión fue examinar en qué medida las personas son empujadas hacia, atraídas para, o forzadas al trabajo del hogar.

Al respecto, la gran mayoría de personas que participaron en el grupo focal se inició en esta actividad por necesidad. En algunas ocasiones, el empleo en tareas del hogar remuneradas era una extensión casi natural al trabajo que muchas de ellas realizaban en sus propios hogares. De hecho, algunas trabajadoras relatan que iniciaron realizando trabajo no remunerado del hogar cuidando a, cocinando para o ayudando a la limpieza del hogar a sus propios familiares. En otros casos, el trabajo del hogar remunerado surgió como la única oportunidad para conseguir ingresos, especialmente para quienes tenían necesidades inmediatas, en la medida que enfrentaban eventos como el nacimiento de un hijo, la separación de su pareja o porque acababan de migrar de otras regiones. En pocos casos, las participantes se iniciaron en el trabajo del hogar en busca de una "oportunidad" de conseguir ingresos relativamente buenos, ya sea de forma temporal o permanente.

Cuadro 1. Testimonios sobre el inicio en el trabajo del hogar

"Yo empecé a trabajar cuando terminé la escuela secundaria en la casa de un familiar, pero me trataba como a cualquier empleada".

"Empecé trabajando a medio tiempo acompañando a una señora adulta mayor, que me valoraba mucho".

"Trabajo en una casa hace 42 años, con una sola familia".

"Empecé trabajando en casa de un familiar y me maltrataba".

"Trabajé cuidando al abuelo de mis hijos, ya falleció".

"Trabajé sin conocer mis derechos hasta los 25 años en trabajo no remunerado".

"Cuando era niña mi hermana mayor me trajo de Cuzco con engaños, pidió permiso a mis padres. No me permitía ir a estudiar".

En algunos casos las personas relatan situaciones donde el trabajo del hogar fue una imposición en vez de una elección. Una trabajadora relata que fue traída con engaños por la hermana desde la zona sur del país a Lima para que sea trabajadora del hogar. Otra relata que trabajó desde niña sin conocer sus derechos sin ninguna remuneración hasta los 25 años.

El hecho de que en una muestra tan pequeña se recopilen una diversidad de historias de vida sobre cómo iniciaron su vida como trabajadoras del hogar revela la diversidad de factores que llevan a las mujeres a iniciar esta actividad. Desde situaciones que van desde la necesidad de generación de ingresos; de conseguir un empleo con ingresos y condiciones laborales relativamente buenas; y en el extremo a enfrentar riesgo o una situación de trabajo forzoso. Por otro lado, en casi todos los casos se observa cierta inercia que las mantiene trabajando o buscando oportunidades dentro de la misma rama de actividad vinculada la provisión de servicios y actividades domésticas (el cuidado de niños y de personas mayores, la cocina, y la limpieza, entre otras).

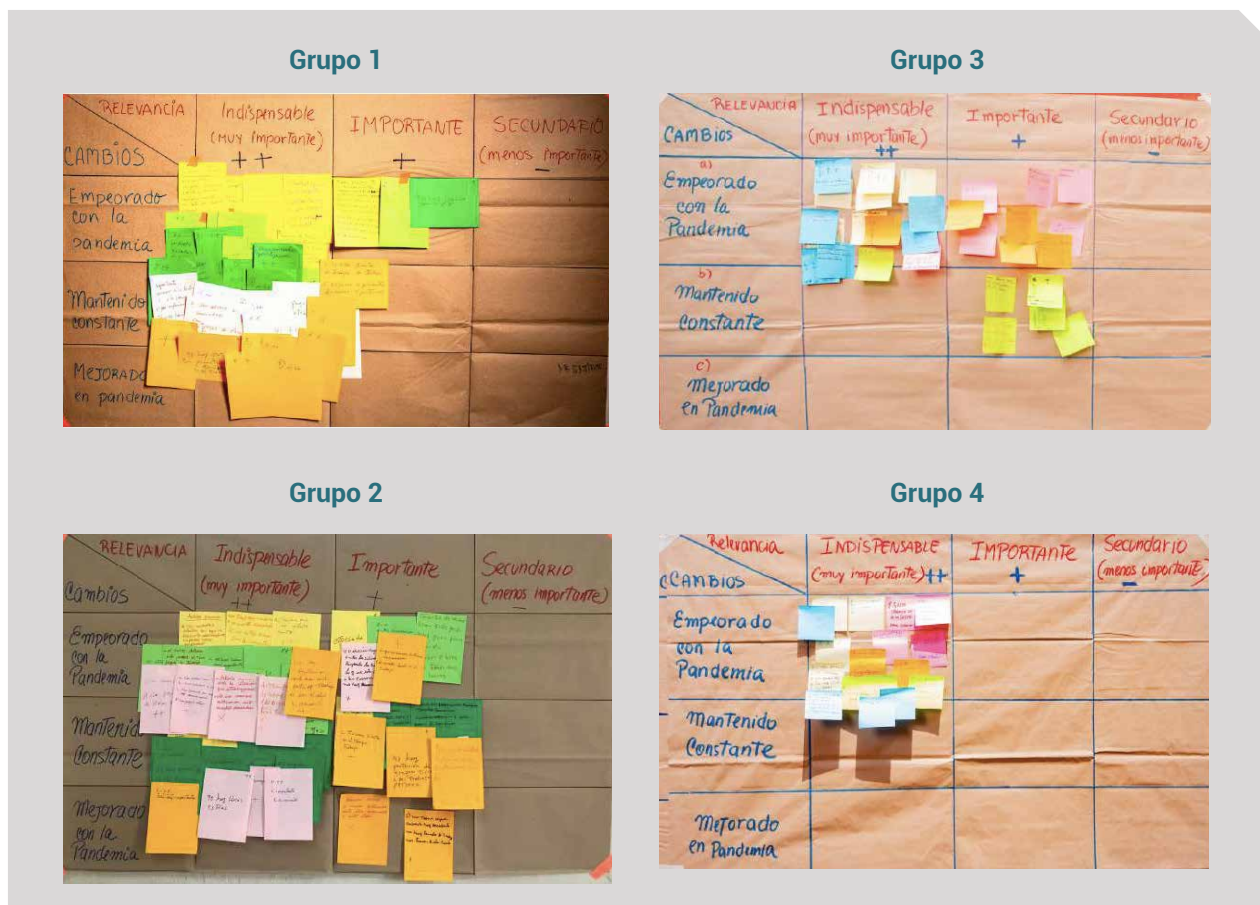
5.2. Condiciones de trabajo y cambios durante la pandemia de la COVID-19

Una vez establecido el espacio para el intercambio de experiencias se realizó una dinámica de identificación y clasificación de problemas prioritarios para cada grupo focal. Para facilitar la discusión se agruparon las condiciones de trabajo en cinco grupos, relacionados con:

1. El acceso a oportunidades de empleo estables y ciertas, esto es, un empleo asociado con: contratos escritos; registro ante la autoridad competente; acuerdos explícitos sobre la duración de la relación laboral (con un alto riesgo de pérdida de empleo); lista predeterminada de tareas; horas de trabajo fijas; y horarios irregulares e impredecibles en el trabajo.
2. El acceso a beneficios económicos, es decir, un salario igual a la remuneración mínima establecido por ley o por encima.
3. El acceso a beneficios sociales, incluidos los beneficios de cotización para la jubilación, seguro de salud y pagos de gratificación.
4. El respeto de otros derechos laborales establecidos por las leyes y reglamentos laborales como: acceso a licencia de maternidad remunerada; acceso a licencias por enfermedad remuneradas; y acceso a vacaciones y a pago de horas extras por trabajo fuera del horario establecido.
5. Condiciones de trabajo que no expongan a la trabajadora a condiciones peligrosas y que: brinden protección contra accidentes; brinden protección contra enfermedades (COVID); no excedan límites en el tiempo de trabajo; y no utilicen horarios de trabajo inadecuados.



Figura 14. Importancia de las condiciones de trabajo y cambios por grupos de trabajo



La discusión generada durante los diferentes grupos focales revela que las trabajadoras del hogar son un grupo heterogéneo con diferentes oportunidades y desafíos laborales. Para varias de las trabajadoras del hogar el desafío más grande es conseguir un empleo que les permita acceder a una fuente de ingresos para mantener a sus familias. Para aquellas que lograron acceder a un empleo, el desafío más grande es lograr que este se convierta en una fuente estable de ingresos en el tiempo a través de un contrato de trabajo escrito que les permita tener certidumbre sobre la duración de la relación laboral, disminuir los riesgos de perder el empleo y acceder a beneficios como cotización a pensiones, seguro de salud y pagos de gratificación. Para aquellas con empleos con contratos de trabajo y acceso a beneficios sociales es importante lograr una mejor definición del contrato de trabajo que carece de una lista predeterminada de tareas, horas de trabajo fijas y horarios de trabajo regulares y predecibles. Finalmente, como se evidenció en la parte cuantitativa del estudio, el acceso a otros derechos laborales como licencias por enfermedad o maternidad remuneradas, vacaciones o pago de horas extras por trabajo fuera del horario establecido, son aspiraciones

que están todavía muy lejos de la realidad que enfrenta una gran mayoría de las trabajadoras del hogar.

La falta de oportunidades de trabajo es, de acuerdo al testimonio de algunas trabajadoras del hogar, mucho más grave para determinados grupos de esta población. Trabajadoras "mayores", con hijos u obligaciones familiares que les impiden trabajar bajo la modalidad cama adentro, tienen menores oportunidades de trabajo que sus contrapartes "jóvenes", sin hijos y con circunstancias más propicias para aceptar un trabajo "cama adentro". Otros factores como la constitución física, y el parecer ser lo suficientemente fuerte para dar cuenta de muchas labores domésticas también afecta a muchas de las trabajadoras del hogar de la tercera edad.

Cuadro 2. Grupo vulnerable al desempleo

"No hay trabajo para personas mayores, solicitan jóvenes, pero nosotras tenemos más experiencia y voluntad".

"De 40 años para arriba ya eres un vegetal".

"En mi trabajo, no quieren contratar a personas mayores de 55 años".

"Las trabajadoras adultas mayores tienen mucho miedo de renunciar, porque no conseguirán otro trabajo".

"Yo tengo fuerza para cargar una bolsa de cemento, las jóvenes tienen pereza y sueño".

"No te aceptan con hijos, y mucho menos embarazada".

"Los empleadores se olvidan que somos personas, que somos madres también".

"Como madre me siento impotente, ¿qué hago? tengo que aportar para la casa a mis hijos le han rebajado también el sueldo".

Adicionalmente, la migración extranjera, fundamentalmente la migración venezolana, aumentó la oferta de empleos en actividades de trabajo remunerado del hogar y, por consiguiente, redujo las oportunidades de empleo —temporal y permanente— y los precios de mercado, tanto en salarios como en condiciones de trabajo y acceso a derechos laborales. De acuerdo con la percepción expresada por las trabajadoras en los talleres, las trabajadoras del hogar venezolanas están dispuestas a aceptar no solo menores salarios, sino también peores condiciones de trabajo para acceder a una oportunidad de empleo. Aunque la discusión se enfocó en la presión que genera la migración venezolana sobre la oferta de trabajo de hogar remunerado, es claro que la presión sobre la oferta también puede estar generada por la migración interna desde las áreas menos favorecidas hacia el cono urbano de Lima.



Cuadro 3. Testimonios sobre la percepción del efecto de la migración sobre las condiciones de trabajo

"Hemos logrado en pandemia la Ley 31047, desde la organización no podemos desistir. Hay que saber valorar nuestro trabajo y ponernos fuertes."

"... Pero también porque hay una mano de obra barata, que es la venezolana que entra por la mitad del salario, (...) sabes que hay una venezolana que la agencia la coloca sin nada debe derechos, sin nada de beneficios, y la agencia sigue haciendo de las suyas"

"Muchas trabajadoras del hogar han sido desplazadas por las venezolanas"

"Las compañeras extranjeras también deberían de mantener un monto básico y no aminorar."

"Los empleadores por las malas referencias de las (trabajadoras) extranjeras solicitan trabajadoras del hogar peruanas. Se está recuperando la confianza."

Durante la discusión quedó claro que el efecto de la COVID-19 ha incrementado los desafíos para todos los grupos de trabajadoras del hogar. Por un lado, para aquellas trabajadoras con empleos temporales y ocasionales la situación generada por la COVID-19 las ha llevado a perder sus empleos y quedar en una situación económica crítica. Por otro lado, para aquellas trabajadoras con empleos más estables, la COVID-19 las ha obligado no solo a permanecer dentro de los hogares que las emplean en modalidades "cama adentro", sino también en algunos casos a trabajar más horas y de forma más intensa en satisfacer las demandas por servicios de labores del hogar de los miembros que solían estar estudiando o trabajando fuera del hogar. La demanda por trabajo adicional —no siempre acompañada por una mejor remuneración—, ha generado situaciones de conflicto que casi siempre obligan a la trabajadora del hogar aceptar las nuevas condiciones de trabajo, a veces "cama adentro", a veces con más obligaciones a las que usualmente se realizaban, con más horas de trabajo y horarios inusuales, por miedo a perder el trabajo en una época de recesión económica donde los empleadores saben que hay exceso de oferta de trabajo por servicios domésticos.

Cuadro 4. Testimonios sobre el efecto de la pandemia

"Con la pandemia ha empeorado la situación, tenemos siete fallecidas, muchas infectadas, desempleadas".

"Con la pandemia he dejado de laborar".

"Con la pandemia a muchas las han despedido del trabajo".

"Durante la pandemia la situación ha empeorado, a las trabajadoras del hogar las han despedido sin darles en CTS de haber trabajado siete u ocho años".

"Me gustaría seguir trabajando, me han dicho para trabajar el próximo año".

"En pandemia no hay trabajo cama afuera".

"Durante pandemia no tengo trabajo. Antes tenía todos los derechos".

"Durante la pandemia hemos perdido masivamente nuestro empleo".

"Antes de la pandemia se podía encontrar trabajos que te paguen más y escoger".

"Con la pandemia nos despidieron".

"Ahora en pandemia te pagan menos (salario), una por la necesidad tiene que aceptar".

"No nos han brindado apoyo auxilio durante la COVID-19 porque se ha perdido los empleos".

"No solo cuido y atiendo a la familia sino también a la mascota, debo sacarla a pasear".

"Ahora (por la COVID-19), la señora (empleadora) no sale de su cuarto, yo me encargo de todo, de cuidar a los niños de 1 año y medio, tres y seis años. Prácticamente la señora abandonó el cuidado de sus hijos".

"Antes solo nos contrataban para hacer un trabajo: solo cocinar, solo lavar. Ahora hay que hacerlo todo".

"Durante el COVID, las trabajadoras también atienden a las empleadoras dándole las medicinas que requieran".

"Las trabajadoras del hogar cama adentro se sienten asfixiadas".

"Se puede entender que la situación económica ha perjudicado a todos, pero la carga (horaria) es doble, más de 8 horas, 12 horas a veces".

"Ahora yo cuido a un niño, hay que darle estimulación temprana, una atención especial".



En todos los grupos focales, existió un consenso sobre la importancia del **contrato de trabajo** para garantizar la estabilidad de la relación laboral. Sin embargo, a pesar de la importancia que todas las trabajadoras del hogar le asignan a tener un contrato de trabajo escrito, la mayoría está dispuesta a seguir aceptando acuerdos verbales que no les garantizan estabilidad en el trabajo, ni acceso a beneficios o derechos laborales o acuerdos sobre las tareas, horas y horarios a cumplir. Según el testimonio de las trabajadoras del hogar, los empleadores no muestran ningún interés ni obligación en realizar contratos escritos. Nuevamente, la incertidumbre generada por la COVID-19 puede haber agravado esta situación.

Cuadro 5. Testimonios sobre la importancia del contrato de trabajo

"Es importante tener un contrato para tener un trabajo seguro".

"Es muy importante tener un trabajo estable".

"Me parece muy importante tener un contrato".

"La empleadora me dijo que nunca hace un contrato".

"A las trabajadoras del hogar no nos dan un contrato".

"Cuando yo he trabajado no había ningún contrato".

"No nos liquidan porque no tenemos un contrato".

"Los empleadores no quieren hacer un contrato por escrito".

"Todo contrato es verbal, ha empeorado, no hay mejora durante la pandemia".

Después del contrato de trabajo, el **salario** es la dimensión más valorada por las trabajadoras del hogar. En los cuatro grupos focales se hace énfasis en la necesidad de un salario que sea justo y esté relacionado a la diversidad de tareas que la mayoría de las trabajadoras del hogar realiza en los hogares, y que les permita satisfacer sus necesidades básicas y las de sus familias. Para ellas, el nivel del salario mínimo vigente (930 soles) no es suficiente para cubrir sus necesidades.

Cuadro 6. Testimonios sobre la importancia del salario

"Un salario digno, deberíamos ganar con salarios establecidos según rubros, por ejemplo: por cocinar tanto... por limpiar tanto... ahora nos piden todo, no nos dan beneficios, ni vacaciones".

"El sueldo debe ser superior al (salario) mínimo de 930 soles".

"El (salario) mínimo no alcanza ni para comprar pan, todo ha subido, el aceite, el arroz, todo ha subido, suben las cosas, pero no ha subido el sueldo".

"El sueldo mínimo debería ser de 1 200 soles".

"Durante pandemia me aumentaron el sueldo porque debo atender a más personas, estoy corriendo de un lado a otro, espero que acabe la pandemia para que se vayan a trabajar y al colegio".

"Me rebajaron el sueldo, gracias a Dios me están depositando algo así puedo sobrevivir".

"Yo entro a las 7.30 a.m. vengo desde Pachacútec-Ventanilla, me paga 600 soles al mes (de salario) lo he tomado por necesidad".

El acceso a **beneficios sociales**, como las cotizaciones de jubilación, el seguro de salud y las gratificaciones, es considerado muy importante por todas las participantes en los grupos focales, pero esquivo para una gran mayoría de las trabajadoras. Como se observa en este estudio, es importante notar que mientras algunas trabajadoras tienen acceso a varios de los beneficios, otras no tienen acceso a ninguno. Otros derechos laborales, como los permisos remunerados por maternidad, enfermedad y protección contra los riesgos de trabajo, son mucho más esquivos para la mayoría de las trabajadoras del hogar que participaron de los grupos focales. Para las trabajadoras del hogar más jóvenes, los permisos para estudiar son muy importantes para sus aspiraciones futuras.



Cuadro 7. Testimonios sobre el acceso a beneficios sociales

"Tenemos que hacer visible nuestros derechos".

"Me siento muy impotente, porque no es justo. A veces no se cumplen los derechos".

"No alcanzamos el monto para podernos jubilar, y muchos no aportamos".

"No tenemos seguro médico, no hay jubilación. A veces daban gratificación, pero no dan un sueldo entero, no quieren aceptarlo".

"No hay seguros laborales de salud".

"Es muy importante el seguro de salud, me dio COVID-19, no sé cómo me contagié".

"Antes de la pandemia no he tenido beneficios, nunca me han reconocido horas extras, ni seguro, ni nada".

"Trabajé 11 años con una persona extranjera que me pagaba el seguro".

"Es lo justo que me paguen mi salud y mi pensión, así yo he quedado".

"He tenido gratificaciones para Navidad y 28 de julio (Fiestas Patrias)".

"Yo he tenido acuerdos internos con la empleadora para tener mis vacaciones".

"Yo sí he tenido vacaciones, pero no he tenido licencia de maternidad".

"El seguro de vida también es muy importante, sería un beneficio muy grande, si tienes hijos pequeños queda para ellos".

"No consideran el permiso para la atención en salud, no remuneran ese día".

"Antes no teníamos derechos que reclamar, (...) recién tuvimos derechos para estudiar."

El respeto a las **horas de trabajo y los horarios de trabajo** también es heterogéneo entre las trabajadoras del hogar. Algunas dentro del grupo con mejores condiciones de trabajo han reclamado y conseguido que se respeten las ocho horas diarias de trabajo y han logrado negociar horarios adecuados de trabajo. La mayoría de las trabajadoras, incluso algunas dentro del grupo de trabajadoras con mejores condiciones de trabajo, reclaman respecto no solo al número de horas de trabajo sino también por el trabajo fuera del horario establecido.

Cuadro 8. Testimonios sobre el horario de trabajo

"He reclamado mis 8 horas de trabajo".

"Trabajo cama adentro (por) 1 200 soles de salario, en San Isidro, con un horario de 5:00 a.m. hasta las 10:00 p.m. cuido 3 niños, cocino, hago la limpieza general, lavo la ropa. Atiendo a siete personas."

"Toda la vida nos han hecho trabajar fuera del horario, nunca nos pagan horas extras, ha empeorado con la pandemia".

"No hay un horario establecido".

"No hay un horario cuando uno pueda irse a descansar."

Uno de los factores que suele ayudar a los trabajadores a negociar mejores condiciones de trabajo con sus empleadores, como la afiliación sindical, suele ser un arma de doble filo para las trabajadoras del hogar. Aunque muchas reconocen que los sindicatos las han ayudado no solo a reclamar sus derechos laborales sino también a protegerlas de situaciones de vulneración de sus derechos y abuso por parte de sus empleadores, la afiliación sindical también genera dificultades a la hora de conseguir o mantener un trabajo. Nuevamente, el exceso de oferta por servicios domésticos genera incentivos para que los empleadores intenten evadir muchos de los costos asociados con los derechos laborales y vean la contratación de trabajadoras del hogar involucradas en actividades sindicales como un potencial conflicto para sus intereses.

Cuadro 9. Testimonios sobre el efecto de la afiliación sindical

"A las empleadoras no les gusta que conozca mis derechos".

"Gracias al sindicato, he podido reclamar mis derechos con mi empleadora".

"Yo tenía muchas dificultades con las empleadoras cuando descubrían que era dirigente del sindicato".

"He aprendido sobre mis derechos en el sindicato".

"Me sacaron del trabajo por 'agitadora', (porque) formo parte del sindicato".

"Soy dirigente (sindical), he tenido que esconder mis volantes e información para no ser acusada".



5.3. Riesgos de trabajo forzoso más frecuentes y cambios durante la pandemia

Finalmente, se realizó una tercera discusión enfocada en recabar información sobre la exposición a situaciones de riesgo de trabajo forzoso asociadas con cuatro grandes dimensiones: falta de consentimiento en el reclutamiento; falta de libertad para concluir la relación laboral; coacción en el trabajo y vida en condiciones de dureza; y presencia de castigos o amenazas de castigo.

El propósito de este ejercicio fue identificar y clasificar los problemas prioritarios para un determinado grupo utilizando un conjunto simple de criterios: i) obtener una perspectiva temporal sobre los cambios en la relevancia de los problemas; y ii) evaluar el impacto de cada problema desde los puntos de vista de los implicados.

Figura 15. Frecuencia de los riesgos de trabajo forzoso y cambios observados durante la pandemia de la COVID-19



Cuadro 10. Testimonios sobre riesgos de seguridad y salud en el trabajo

“Los productos químicos para la limpieza, para encerar el piso me causaron un accidente, la dueña me insultó, y no me pagó el día. No regresé”.

“Los productos de limpieza para lavar los platos son muy fuertes te afectan las manos para seguir con otros trabajos”.

“Trabajar con productos químicos de limpieza es peligroso”.

“Con la pandemia estamos expuestas a condiciones peligrosas”.

“Es importante estar protegidos usar la mascarilla nos protege no solo del COVID-19, también de la TBC y otras enfermedades”.

“Me dieron zapatillas y para cumplir con el protocolo (del COVID-19), es algo que deberíamos exigir”.

Antes de describir las situaciones que surgieron como parte de la discusión sobre situaciones de riesgo de trabajo forzoso es importante puntualizar al menos tres aspectos. En primer lugar, como ya se mencionó anteriormente, las personas que acudieron a los grupos focales no son necesariamente una muestra representativa de la población general. Es muy probable que las personas que acudieron a la convocatoria para el grupo focal tengan no solo un anhelo de visibilizar sus experiencias o las de sus colegas, sino también la predisposición de destinar un par de horas de su día de descanso a reflexionar sobre estos temas. En segundo lugar, es extremadamente difícil evaluar adecuadamente la presencia o no, y la frecuencia de situaciones que pueden representar riesgos de trabajo forzoso, más aún dentro de una discusión abierta donde muchas personas pueden guardar recelo o miedo a compartir sus experiencias. Finalmente, es probable que, en diversas situaciones, especialmente aquellas situaciones de conflicto entre las trabajadoras del hogar y sus empleadores, nuestra discusión capture únicamente una visión parcial del origen y resolución de las situaciones de conflicto. Tomando en cuenta estas circunstancias, a continuación analizamos las situaciones de mayor frecuencia o interés que se presentaron durante la discusión en los grupos focales.

Aunque no necesariamente refleja una situación de riesgo de trabajo forzoso, para una gran mayoría de las trabajadoras del hogar el principal riesgo al que están expuestas en esta ocupación es la falta de valor a su trabajo y el maltrato por parte de sus empleadores. El maltrato puede tomar muchas formas, desde la falta de horas de descanso, hasta la falta de acceso a una alimentación nutritiva y suficiente, o el trato discriminatorio en el uso de los servicios básicos o durante las comidas.



Cuadro 11. Testimonios sobre maltrato

"No valoran el trabajo".

"He tenido muchas humillaciones".

"Por más que uno tenga contrato igual hay abuso".

"El maltrato ha aumentado en la pandemia".

"No tengo hora de descanso, no me gusta es un maltrato".

"La señora me dijo que el trabajo es tipo cuartel".

"Las trabajadoras del hogar estamos expuestas a muchas cosas (maltratos). Si queremos conservar el trabajo debemos adaptarnos sino renunciar".

"Cuando he estado mal de salud no me han atendido".

"Cuando trabajo tengo hambre, quiero comer".

"Merecemos respeto, es una humillación el maltrato me servían en plato de plástico, comida congelada, es algo indignante".

"No me daban fruta (a pesar de que) se les podría, yo me compraba mi fruta con mi dinero".

"Un té con dos panes no es alimentación para todo el día".

"Me han maltratado mucho, no podía tocar la fruta nada, me gritaban, me descontaban".

"Me mandaban a un rincón a comer sin mesa sin nada, bien triste."

Otra de las situaciones frecuentes, que no necesariamente puede considerarse como un factor de riesgo de trabajo forzoso, es la negación de permisos específicos para salir del lugar de trabajo. Aunque la negación de un permiso de trabajo no necesariamente constituye una violación de los derechos laborales, algunas de las situaciones descritas pueden considerarse como graves porque están asociadas con control excesivo —permiso por horas para salir los días domingos, negación de permisos para acudir a consultas médicas o para poderse vacunar— o cuando se utilizan promesas falsas para evitar que las trabajadoras del hogar puedan salir de su lugar de trabajo y disponer libremente de su tiempo.

Cuadro 12. Testimonios sobre negación de permisos para salir

"Me dan permiso por horas para salir domingo en la mañana y volver en la tarde".

"Me han negado (el permiso para) ir a consulta médica".

"No me he vacunado aún, la empleadora no me ha dado permiso. Ella tampoco se ha vacunado, no cree en ese COVID, dice que es mentira".

"Hay chicas que en pandemia no han salido a la calle, les dicen que les darán sus horas extras para que no salgan a la calle".

"Sus empleadores no le quisieron dar permiso para hacer la prueba del COVID a pesar de que se sentía mal".

Una situación que puede asociarse con riesgo de trabajo forzoso es la amenaza o la efectiva retención de salarios. Muy frecuentemente, las trabajadoras del hogar han sufrido la retención de sus salarios y en muchos casos el despido sin pago después de reclamar por los salarios retenidos. En un caso en particular se evidencia el uso de pagos adelantados como instrumentos de endeudamiento para retener a las trabajadoras que no pueden irse o renunciar hasta no pagar el préstamo.

Cuadro 13. Testimonios sobre la retención de sueldos

"Hay compañeras que solo les dan propinas por trabajar en casas, no les dan un sueldo".

"Conozco a una chica que la trajeron de Puno, la sierra, desde los 12 años trabaja en una familia y no le pagan".

"He visto casos que las despiden les ponen sus cosas en la puerta de la calle (sin pago)".

"Una compañera ha venido a trabajar dos semanas (sin sueldo), solo le dieron su movilidad y la despidieron".

"Con la pandemia a muchas (trabajadoras del hogar) las han despedido del trabajo sin recibir todos los pagos".



Una situación que puede asociarse directamente con el riesgo de trabajo forzoso es la **presencia o la amenaza de castigos en el trabajo**. Durante los testimonios se evidencia que la presencia o la amenaza de castigos ocurre ya que no solo existen situaciones de conflicto entre las trabajadoras del hogar y sus empleadores, sino también como método de presión para forzar muchas más tareas de las factibles y en ocasiones para provocar la renuncia de las trabajadoras o negarles el pago de sus beneficios.

Cuadro 14. Testimonios sobre la presencia o amenaza de castigos físicos o agresión sexual

"Me amenazan con castigarme."

"(...) te amenazan que otro miembro del hogar va hacer una denuncia sobre ti, que te van a retirar del trabajo, qué vas a tener otros trabajos extras como para imponerte disciplina, vas hacer eso ahora, vas a trapear esto".

"La empleadora me alza la mano, solo falta que me pegue".

"Desde muy tiernas las hacen hacer de todo, las hacen lavar hacer de todo y les ponen la mano".

"En mi caso yo he renunciado, por maltrato físico. No me habían despedido".

"Ha habido afectaciones de agresión sexual a niñas, que con engaños vinieron a trabajar a Lima".

Finalmente, se registraron dos testimonios del **uso de engaños sobre la naturaleza y las condiciones de trabajo para atraer a personas a trabajos**, no necesariamente remunerados, en trabajo del hogar. De acuerdo con los testimonios de las trabajadoras del hogar, las personas migrantes y las mujeres más jóvenes son las más susceptibles a caer en estas situaciones.

6. Normativa nacional relativa al trabajo del hogar

En la sección anterior se pudo identificar no solo el efecto de la pandemia de la COVID-19 y las restricciones asociadas a esta sobre la situación de empleo de las trabajadoras del hogar, sino también la caracterización de sus condiciones de trabajo y la presencia de factores de riesgo de trabajo forzoso. Una tarea importante es examinar en qué medida los mecanismos de apoyo institucional gubernamental previstos en la normativa nacional vigente contribuyen o buscan dar respuesta a los desafíos que presentan los resultados descritos anteriormente.

En los últimos años, Perú muestra avances en el reconocimiento normativo de los derechos de las trabajadoras del hogar. En 2021 se aprobó el reglamento de la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar¹⁷. La Ley y su reglamento señalan que el contrato de trabajo se presume que es a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. Indica que el contrato debe ser por escrito y registrarse en el MTPE. Se reconoce el derecho de la trabajadora del hogar a la CTS (una remuneración al año), vacaciones (30 días al año), gratificaciones (dos al año, cada una por el equivalente a su remuneración). Se establece que la jornada de trabajo debe ser de 48 horas semanales. Además, se debe brindar a la trabajadora facilidades para el ejercicio de su derecho a la educación. Se reconoce el derecho a constituir las organizaciones sindicales que estime conveniente, así como el derecho a la negociación colectiva y a la huelga. Respecto al derecho a la salud, señala que las trabajadoras son afiliadas regulares en EsSalud. Establece el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, indicando que la persona empleadora del hogar adopta medidas eficaces, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo en el hogar, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo. Señala que la empleadora del hogar garantiza a la persona trabajadora del hogar la asistencia, como mínimo, a una capacitación en materia de riesgos asociados en el desarrollo de sus labores y para el cumplimiento de esta obligación, el MTPE debe poner a disposición mecanismos de capacitación virtual y/o presencial.

Estos avances en materia de la normativa legal fueron el resultado de un proceso de consulta a las organizaciones sindicales que representan a las trabajadoras del hogar, que contó con la asistencia técnica de la Defensoría del Pueblo, la OIT y el Programa de la Unión Europea para la cohesión social en América Latina (Eurosocial+)¹⁸. Este proceso se realizó en el marco del denominado Plan de Acción de cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar 2019-2021¹⁹.

17 Decreto Supremo N° 009-2021-TR.

18 Agencia Andina de Noticias. MTPE aprueba Reglamento de Ley de Trabajadoras del Hogar. <https://andina.pe/agencia/noticia-mtpe-aprueba-reglamento-ley-trabajadoras-del-hogar-derechos-contempla-841826.aspx>

19 Resolución Ministerial 342-2018-TR.

**Cuadro 15. Ley 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar**

Finalidad	Prevenir y eliminar toda forma de discriminación en las condiciones de trabajo y empleo de quienes realizan trabajo doméstico. Garantizar sus derechos fundamentales, así como reconocer su significativa contribución al desarrollo social y económico del país.
Ámbito de aplicación	Referido a aquellas personas que realicen labores propias del desenvolvimiento de la vida de un hogar y conservación de una casa habitación, siempre que no importen negocio o lucro económico directo para la persona empleadora o sus familiares. Dichas labores incluyen tareas domésticas, tales como la limpieza, cocina, ayudante de cocina, lavado, planchado, asistencia, mantenimiento, cuidado de niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas enfermas, personas con discapacidad u otras personas dependientes del hogar, cuidado de mascotas domésticas, cuidado del hogar, entre otras.
Forma de prestación del trabajo doméstico y contrato de trabajo	Están comprendidos quienes realizan trabajo del hogar remunerado a tiempo completo o por horas. El trabajo del hogar remunerado puede realizarse con residencia en el hogar o sin residencia en este, según acuerdo entre la persona trabajadora del hogar y la parte empleadora. La adopción de dichas modalidades debe constar por escrito en el contrato de trabajo.
Requisitos del contrato	<ul style="list-style-type: none"> a) Los nombres y apellidos, edad, sexo, estado civil, profesión u oficio del empleador y trabajador. b) La especificación del trabajo del hogar remunerado contratado y del lugar o lugares de su prestación; así como los antecedentes del período total laborado de forma previa a su celebración, por escrito. c) La descripción de las condiciones de entrega de alimentos, uniforme o de alojamiento cuando corresponda. d) La fecha de inicio del contrato y la forma de prestación del trabajo. e) El monto, la oportunidad y el medio de pago de la remuneración, y demás conceptos. f) La jornada y el horario de trabajo. g) El día acordado como descanso semanal. h) La precisión sobre facilidades para acceder a la educación básica obligatoria o a la educación superior, formación técnica o profesional, según corresponda. i) Los beneficios otorgados por seguridad social como prestaciones sanitarias, económicas y sociales.

	<p>j) Los demás que establezca el reglamento de la presente ley. En ausencia del contrato de trabajo del hogar remunerado escrito o de su registro en el aplicativo web, por aplicación del principio de primacía de la realidad se presume la existencia de la relación laboral.</p>
<p>Remuneración y condiciones de trabajo</p>	<p>El monto de la remuneración de la persona trabajadora del hogar será establecido por acuerdo libre de las partes, pero no podrá ser inferior a la remuneración mínima vital (RMV) por jornada completa de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. La persona trabajadora del hogar que labore, por horas o fracción de estas, recibirá una remuneración proporcional. El pago por estas labores tendrá como unidad dineraria mínima la remuneración mínima vital. El sobretiempo en el trabajo del hogar remunerado es voluntario y se remunera de acuerdo con las reglas establecidas para el régimen laboral general de la actividad privada. Las condiciones de trabajo que debe otorgar el empleador aseguran la dignidad y adecuada observancia de la seguridad y salud en el trabajo, la entrega de uniformes, equipos de protección, instrumentos o herramientas para la prestación del trabajo. También, tendrán derecho a que se les otorgue los implementos de bioseguridad y artículos de desinfección que necesite para su protección personal, garantizando la salud ante un posible contagio contra la COVID-19 o enfermedades infectocontagiosas similares, sean o no pandémicas. La parte empleadora se encuentra obligada a proporcionar alimentación, desayuno, almuerzo y cena, y alojamiento adecuado a su nivel socioeconómico, de modo que asegure la dignidad de la persona trabajadora del hogar. Todas las condiciones de trabajo descritas previamente no forman parte de la remuneración.</p>
<p>Edad mínima para el trabajo del hogar</p>	<p>La edad mínima para realizar el trabajo del hogar es de dieciocho (18) años.</p>
<p>Pago de la remuneración</p>	<p>La remuneración puede pagarse en forma semanal, quincenal o mensual, de acuerdo a lo establecido por ambas partes. El pago por transferencia bancaria requiere el consentimiento de la persona trabajadora del hogar. El empleador está obligado a extender una boleta de pago que es firmada por ambas partes en dos ejemplares, las cuales se entregan al trabajador o trabajadora y a la parte empleadora. Esta boleta sirve como prueba del cumplimiento de la remuneración y debe contener los aportes y descuentos que se apliquen.</p>



Gratificaciones y compensación por tiempo de servicios	<p>Tienen derecho a gratificación por Fiestas Patrias y por Navidad, siendo cada una equivalente al monto total de la remuneración mensual. Las gratificaciones son abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre. Las trabajadoras y los trabajadores del hogar tienen derecho a compensación por tiempo de servicios, tomando en cuenta el carácter especial de este régimen laboral, siendo aplicables las disposiciones más beneficiosas de la legislación de la materia a fin de obtener una equiparable al marco general.</p>
Jornada de trabajo	<p>La jornada ordinaria máxima de trabajo es de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y ocho (48) horas semanales. Se puede reducir por acuerdo entre las partes, por convenio colectivo o por la ley. Todo trabajo realizado fuera de la jornada ordinaria se remunera extraordinariamente. Las trabajadoras del hogar contratadas a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales que otorga el régimen laboral de la actividad privada, siempre que el cómputo de la jornada de la semana laboral dividida entre los días trabajados resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias. Los períodos durante los cuales la trabajadora o el trabajador no dispone libremente de su tiempo por permanecer en el hogar o centro de trabajo a órdenes del empleador son considerados horas de trabajo extraordinario. El trabajo extraordinario es voluntario y se paga de acuerdo con las reglas establecidas para el régimen laboral general de la actividad privada.</p>
Descansos remunerados	<p>Los descansos remunerados semanales, feriados y vacacionales se rigen por el régimen laboral general de la actividad privada. Los trabajadores del hogar tienen derecho a un descanso anual remunerado de treinta (30) días calendario luego de un año continuo de servicios. El récord trunco se compensa a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubieren laborado, respectivamente. Para las personas trabajadoras del hogar que presten servicios con residencia en el domicilio de la persona empleadora, los períodos durante los cuales no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar son considerados como horas de trabajo. También se considera feriado no laborable remunerado el 30 de marzo de cada año, Día de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar.</p>
Derecho a la educación	<p>El empleador debe brindar las facilidades al trabajador del hogar para que la jornada de trabajo del hogar remunerado permita su acceso a la educación básica obligatoria o a la formación profesional o técnica, según corresponda.</p>

<p>Extinción del vínculo de trabajo</p>	<p>El trabajador del hogar puede renunciar al empleo otorgando al empleador un preaviso de treinta (30) días calendario de anticipación. El empleador puede exonerar de este plazo por iniciativa propia o a pedido del trabajador. La exoneración también opera si la solicitud no es respondida por escrito dentro del tercer día de presentada.</p>
<p>Objeto de las agencias de empleo doméstico</p>	<p>Las agencias de empleo tienen como objetivo, únicamente, la contratación de personas trabajadoras del hogar a cambio de una retribución pagada por la persona empleadora del hogar. Las agencias de empleo están prohibidas de cobrar o afectar patrimonialmente a la persona trabajadora del hogar. Asimismo, se prohíbe que las agencias de empleo o cualquier otro tipo de empresa realice intermediación laboral o tercerización de servicios respecto del trabajo del hogar remunerado. El MTPE tiene la obligación de controlar y hacer seguimiento a las agencias de empleo, debiendo exigir su registro obligatorio de acuerdo a lo establecido por normas de la materia, así como emitir las sanciones correspondientes en caso de incumplimiento y prevenir supuestos de explotación o trata laboral. Las agencias de empleo están obligadas a difundir la presente ley y participar activamente en su implementación, siendo un requisito obligatorio para su existencia y funcionamiento.</p>
<p>Derechos colectivos</p>	<p>Las trabajadoras del hogar y sus empleadores gozan de los derechos colectivos previstos en la Constitución Política del Perú y las normas internacionales incorporadas a nuestro ordenamiento jurídico. Se les garantiza la libertad sindical, el fomento de la negociación colectiva y el respeto del derecho de huelga.</p>
<p>Prohibición de actos discriminatorios</p>	<p>Se prohíbe todo acto de discriminación contra las personas que realizan trabajo doméstico, así como todo tratamiento vejatorio de obra o palabra que afecte la dignidad de la persona trabajadora del hogar. Incurrir en acto de discriminación el empleador que obligue, o establezca como condición, al trabajador del hogar, realizar actos contrarios a los valores y prácticas sociales, culturales, religiosos y espirituales de sus pueblos, así como a usar uniformes, mandiles, delantales o cualquier otra vestimenta o distintivo identificatorio en espacios o establecimientos públicos como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y otros similares. Cuando la persona trabajadora del hogar desempeñe sus labores en área distinta al hogar, deberá gozar de idénticas condiciones de trato que las dispensadas a las otras</p>



	<p>personas. Incurrir en acto de discriminación la institución pública o privada que prohíbe el uso de todo o parte de sus instalaciones al trabajador del hogar cuando concurre a estas en cumplimiento de su labor.</p>
Protección de la maternidad	<p>La trabajadora del hogar goza de protección desde la etapa de gestación. Es nulo el despido por motivo de maternidad. Tiene derecho al descanso pre y post natal conforme a las normas del régimen laboral general de la actividad privada.</p>
Prevención y sanción del hostigamiento sexual	<p>Queda proscrito segregar a espacios exclusivos a quienes trabajan en el marco de la presente ley. La trabajadora del hogar tiene derecho a la integridad física, psíquica y sexual. No puede ser sometida a actos que pongan en riesgo o afecten el goce y disfrute de este derecho. Asimismo, goza de mecanismos de prevención y protección contra todo acto de violencia y acoso en todos los aspectos del empleo y la ocupación, particularmente contra el hostigamiento sexual, conforme a las normas vigentes y al reglamento de la presente ley.</p>
Derecho a la seguridad social y pensión	<p>La trabajadora del hogar es afiliada regular en el Seguro Social de Salud (ESSALUD) para la cobertura en salud. También tiene la calidad de asegurado regular obligatorio al sistema de pensiones y elige libremente ser afiliado al Sistema Nacional de Pensiones o Sistema Privado de Pensiones. El aporte para la cobertura en salud está a cargo de la parte empleadora, conforme a las normas del régimen laboral general de la actividad privada. Es obligación de la parte empleadora retener el aporte correspondiente al sistema de pensiones elegido.</p>
Derecho a la seguridad y salud en el trabajo	<p>Las trabajadoras del hogar tienen derecho a un ambiente laboral armonioso, adecuado, que preserve su salud y seguridad y les permita desarrollar su trabajo.</p>
Migración laboral protegida	<p>Interna o externa de la trabajadora del hogar.</p>
Fortalecimiento de la autoridad inspectiva en caso de trabajo forzoso o infantil	<p>La Autoridad Administrativa de Trabajo puede disponer, en el marco del procedimiento sancionador y mediante decisión debidamente motivada, la adopción de medidas de carácter provisional que la trabajadora del hogar, en condiciones de migración interna o externa, tiene derecho a la protección legal para prevenir la explotación o trata laboral, debiendo garantizarse el cumplimiento de la presente ley para este efecto y la cooperación entre gobiernos</p>

	<p>nacionales y/o locales para una efectiva protección de la migración aseguren la eficacia de la resolución final del procedimiento, coadyuvando con la tutela efectiva de las personas en situaciones de trabajo forzoso o infantil, desarrolladas en el marco de las relaciones de trabajo doméstico.</p>
<p>Labor inspectiva en el centro de trabajo</p>	<p>El inspector de trabajo, conforme a lo dispuesto por el artículo 5 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, está facultado a ingresar en el día y hora que disponga al domicilio donde labora la trabajadora del hogar, siempre que cuente con el consentimiento del empleador o con la autorización judicial oportuna. De resistirse el empleador a dar su manifestación y a otorgar las facilidades para verificar el cumplimiento de los derechos de la trabajadora, el inspector de trabajo levantará un acta con la sola versión de la parte denunciante respecto de las condiciones laborales incumplidas, las cuales serán valoradas como presunción de hechos ciertos, para todo efecto legal.</p>
<p>Tutela urgente</p>	<p>En caso de riesgo a la integridad física, psicológica, salud y seguridad de la trabajadora del hogar, con énfasis en el derecho a vivir una vida libre de violencia, las autoridades competentes deben garantizar la protección de estos derechos, sin que sea exigible la autorización judicial.</p>
<p>Presunción de hechos ciertos</p>	<p>En los procesos laborales, el juez tomará en cuenta la versión de la trabajadora del hogar ante la imposibilidad material de la obtención de las pruebas por obstrucción, negligencia o mala fe del dueño del hogar, considerándola como presunción de hechos ciertos, para todo efecto legal.</p>
<p>Encargados de registros</p>	<p>El MTPE y la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), dentro del plazo de noventa (90) días contados desde la vigencia de la presente ley, deben:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Implementar los registros de las personas trabajadoras del hogar, empleadores y de agencias privadas de empleo doméstico. b) Diseñar e implementar un sistema para la inscripción del contrato de trabajo del hogar remunerado y emisión de las boletas de pago por los empleadores.
<p>Encargados</p>	<p>El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria y las organizaciones sindicales representantes de las trabajadoras del hogar, conformarán la Mesa de Trabajo para Promover el Cumplimiento de los Derechos de las Trabajadoras y los Trabajadores del Hogar.</p>



Deber de confidencialidad	La trabajadora del hogar debe guardar confidencialidad sobre los actos o hechos relacionados con la intimidad del hogar en el que trabaja, salvo los casos que afectan su dignidad o la integridad del grupo familiar
----------------------------------	---

Fuente: Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar

El **Cuadro 15** intenta resumir los principales aspectos regulados por la Ley 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar y su respectivo reglamento. Los problemas de implementación de la Ley y el Reglamento saltan a la vista cuando se contrasta los indicadores de trabajo precario y riesgos de trabajo forzoso presentados en la anterior sección con los aspectos regulados por la legislación. Aun cuando la Ley claramente regula muchos aspectos relacionados con los requisitos del contrato laboral, las horas y el horario de trabajo, la remuneración, o la gratificaciones y compensación por tiempo de servicios, y una serie de derechos laborales, en la práctica, estos aspectos no se cumplen para una mayoría de las trabajadoras del hogar.

Sobre este aspecto, es importante notar que, para garantizar los derechos de las trabajadoras del hogar, el Estado peruano cuenta con una oferta de servicios relacionados a la información; consulta y asesoría a trabajadoras del hogar y empleadores sobre sus derechos y obligaciones laborales; servicios de protección de las trabajadoras del hogar ante el acoso y la discriminación; servicios de certificación de competencias laborales y, fiscalización, supervisión y control del cumplimiento de la normativa laboral, a cargo de la SUNAFIL.

Tabla 17. Atención de consultas sobre presuntos casos de hostigamiento sexual laboral a trabajadoras del hogar línea telefónica - Servicio trabaja sin acoso.

Condición	Atenciones (Número)	Sexo	Año
Con vínculo laboral	0		
Sin vínculo laboral	2	Femenino	2021

Fuente: Elaboración MTPE - Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales, de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima Metropolitana: 15 de octubre de 2018 al 11 de junio de 2021.

En términos generales, se observa una escasa cobertura de estos servicios y de la fiscalización laboral, lo que pone de manifiesto la limitada capacidad del Estado para cumplir con la normativa legal y, probablemente, el escaso/limitado conocimiento de las trabajadoras del hogar y de los empleadores, acerca de sus derechos y obligaciones y de la oferta de servicios públicos disponibles. En tal sentido, se requiere fortalecer la capacidad del Estado peruano con la finalidad de brindar a las trabajadoras del hogar una oferta de servicios integrales que abarque diferentes dimensiones en el reconocimiento de sus derechos laborales, que permitan la construcción de una trayectoria laboral formativa ascendente, el desarrollo de mecanismos para formalización laboral y el fortalecimiento de la capacidad de fiscalización y de sanción de la SUNAFIL. En esa dirección, la OIT (2016), al analizar las políticas para la formalización laboral de las trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe, concluye que si bien las reformas legales son necesarias, las políticas más efectivas en el reconocimiento real de los derechos de las trabajadoras del hogar son aquellas que han implementado estrategias multidimensionales que inciden en diversos ámbitos, tales como el acceso efectivo a la seguridad social (en el centro de las estrategias), iniciativas para mejorar los ingresos de las trabajadoras, impulso a la inspección laboral, garantizar la negociación colectiva y difusión de los derechos de las trabajadoras.

El movimiento sindical tiene un papel esencial en las reivindicaciones laborales de las trabajadoras del hogar, tales como la ratificación del Convenio 189 de la OIT por el Estado peruano y en incidir en la agenda pública para la elaboración de marcos normativos a favor de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar. La **Tabla 18** muestra las organizaciones sindicales registradas en el MTPE. Sin embargo, no se dispone de información respecto al número de trabajadoras sindicalizadas, aunque se estima que es limitado (menos del 1 por ciento según un informe de la OIT del 2013), lo que se puede explicar por la naturaleza misma del trabajo realizado por las trabajadoras del hogar, que implica dificultades para reunirse y compartir información sobre los problemas que enfrentan en el ejercicio de su trabajo (OIT 2014). Tampoco se dispone de información actualizada de las potencialidades y limitaciones que enfrentan estas organizaciones sindicales en el ejercicio de sus actividades. La Ley N° 31047 y su reglamento reconocen el derecho de las trabajadoras del hogar a constituir organizaciones sindicales y determina que el MTPE y las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE) deben promover su fortalecimiento mediante el servicio de asistencia técnica. En tal sentido, el MTPE y las DRTPE requieren fortalecer sus capacidades institucionales para cumplir con dicha normativa.

**Tabla 18.** Organizaciones sindicales de las trabajadoras del hogar en Perú

Nombre de la organización	Año de creación
Federación de trabajadoras y trabajadores del hogar remunerados del Perú – FENTRAHOGARP	2013
Sindicato de trabajadoras del hogar de Lima Este – SINTRAHLES	2012
Federación nacional de trabajadoras y trabajadores del hogar del Perú – FENTTRAHOP	2012
Sindicato de trabajadoras y trabajadores del hogar de la Región Lima – SINTTRAHOL	2009
Sindicato nacional de trabajadores/as del hogar del Perú	2006

Fuente: Elaboración MTPE. Sistema de Registro de Organizaciones Sindicales de la Sub Dirección de Registros Generales.

7. Promover oportunidades para proteger a las trabajadoras del hogar

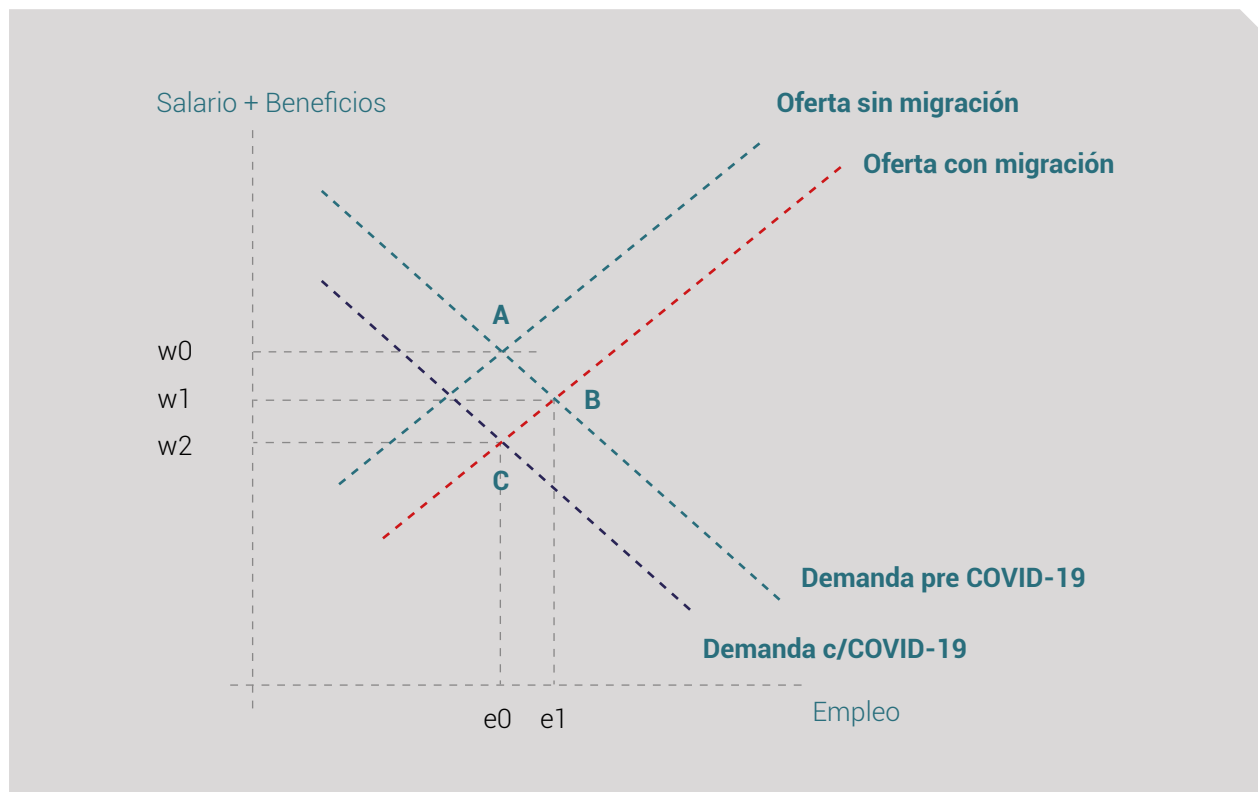
Tanto el análisis cualitativo como el cuantitativo describen una realidad bien conocida por las trabajadoras del hogar: la alta vulnerabilidad de una mayoría de ellas. Una buena parte de las trabajadoras del hogar no solo tiene problemas para obtener empleos que les permitan un ingreso suficiente para satisfacer sus necesidades básicas y las de sus familias, sino que cuando los obtienen un empleo, estos por lo general son de carácter precario, por ejemplo bajo contratos verbales, sin registro ante las autoridades competentes, sin acuerdos explícitos sobre la duración de la relación laboral (con el consecuente riesgo de pérdida de empleo), sin una lista predeterminada de tareas a realizar, con bajos salarios —algunas veces por debajo del mínimo legalmente establecido—, sin horas de trabajo fijas y con horarios irregulares e impredecibles en el trabajo. Por otro lado, la alta vulnerabilidad laboral de las trabajadoras del hogar y el miedo a quedar desempleadas, y sin ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades básicas y las de sus familias, las expone a diferentes riesgos de trabajo forzoso, principalmente relacionados con la presencia o la amenaza de castigos relacionados con los factores que más las preocupan: perder su salario y su empleo.

La pandemia de la COVID-19, las restricciones y la recesión económica ocasionadas por esta, ha reducido las oportunidades de empleo y ha contribuido a precarizar aún más los trabajos de quienes han logrado permanecer en sus empleos, aunque sea ocasionalmente. Incluso cuando la pandemia y el confinamiento han aumentado las necesidades por tareas domésticas (de cuidado, limpieza y preparación de alimentos) en casi todos los hogares cuyos miembros han sido obligados a quedarse a estudiar y a trabajar desde casa, la demanda por servicios de carácter doméstico parece haber caído significativamente, probablemente por una combinación de miedo al contagio y la disminución de ingresos del hogar y la incertidumbre sobre las perspectivas del futuro. La reducción de la demanda de trabajo del hogar ha ocasionado no solo la pérdida de empleo para una fracción importante de trabajadoras del hogar —especialmente para aquellas que tenían un empleo de carácter temporal—, sino también una reducción de los salarios y/o las condiciones de trabajo de las trabajadoras del hogar que han permanecido en sus puestos de trabajo, cuya intensidad ha aumentado significativamente por la pandemia.

Es importante notar que la pandemia de la COVID-19 ha acelerado la precarización del empleo de trabajadoras del hogar que ya venía ocurriendo debido a la competencia generada por la migración extranjera, fundamentalmente venezolana. La ola migratoria de cerca de un millón de personas ha aumentado significativamente la oferta de trabajo en varios sectores,

entre ellos la oferta por servicios domésticos²⁰, lo que ha aumentado la competencia por puestos de trabajo, y muy probablemente ha disminuido no solo los salarios ofrecidos en el sector sino también ha empeorado las condiciones de trabajo. La mayor vulnerabilidad de las personas al desempleo y a caer en condiciones de pobreza ha contribuido a aumentar la exposición a riesgos de trabajo forzoso de al menos una fracción de las trabajadoras que han estado expuestas a la presencia de castigos o amenazas de castigo y, en algunas ocasiones, a circunstancias asociadas con coacción en el trabajo y vida en condiciones de dureza.

Figura 16. Precarización del empleo de trabajadoras del hogar



Nota: Caída en la demanda e incremento en la oferta por servicios domésticos

→ Bajas oportunidades de empleo → Desempleo o Trabajo precario → Vulnerabilidad & Riesgos de trabajo forzoso.

Fuente: Elaboración propia

La **Figura 16** ilustra los cambios en el empleo y los salarios (nominales y brutos) asociados con los cambios en la oferta y demanda de trabajo del hogar. La migración venezolana muy probablemente ha contribuido a aumentar la oferta de trabajo del hogar —que se evidencia

²⁰ Véase, por ejemplo, BBVA Research (2019) Inmigración venezolana a Perú: características e impactos macroeconómicos.

en el desplazamiento de la curva de oferta hacia la derecha, la que ha llevado a una reducción de los salarios y las condiciones de empleo de las trabajadoras del hogar— de w_0 a w_1 , con potenciales aumentos en el nivel de empleo, de e_0 a e_1 . Por su parte, el miedo al contagio, la caída de ingresos de los hogares y la incertidumbre sobre el futuro probablemente han reducido la demanda de trabajo del hogar —desplazándola hacia la izquierda, reduciendo no solo el nivel de salarios como las condiciones de trabajo— de w_1 a w_2 , sino también el nivel de empleo de e_1 a e_0 .

7.1. La legislación y los retos para su implementación

7.1.1. Cómo reducir la precariedad laboral y vulnerabilidad de las trabajadoras del hogar remuneradas

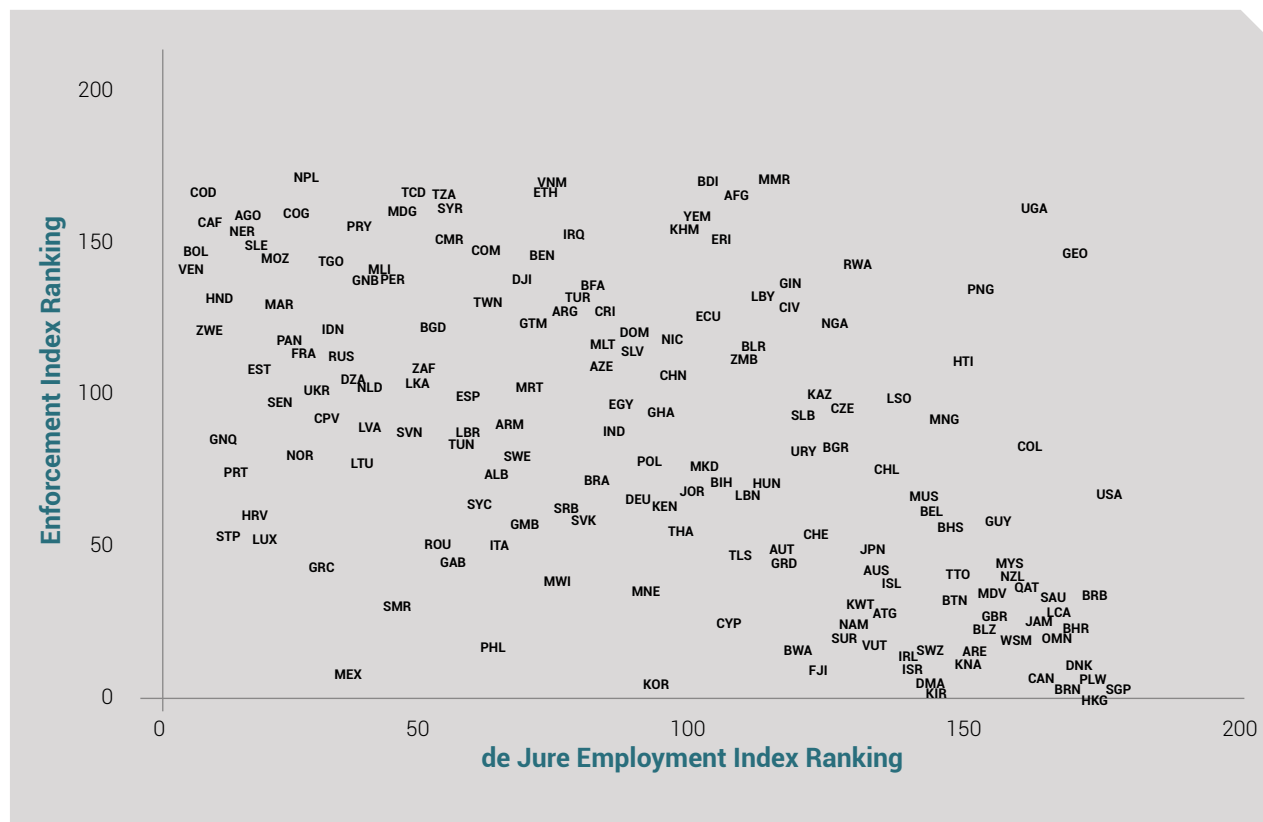
La discusión de los grupos focales visibiliza que la expectativa de una gran parte de las trabajadoras del hogar para mejorar sus condiciones de trabajo futuras —tanto de quienes están en condiciones de desempleo o empleo temporal como de quienes tienen oportunidades de empleo más estables o con mejores condiciones—, recae en la implementación de la **Ley 31047 y su reglamento**. Como en muchos otros países, la respuesta convencional a la precariedad del empleo de trabajadoras del hogar ha sido regular los contratos de trabajo y asegurar la protección legal de las relaciones laborales. Al respecto es necesario realizar dos puntualizaciones.

Primero, la existencia de leyes que regulen las relaciones laborales entre trabajadoras del hogar remuneradas y los hogares que demandan sus servicios no necesariamente garantiza su implementación y observancia. De hecho, el análisis de los niveles de protección laboral “de jure” —la protección laboral de acuerdo con la letra de la legislación y regulación laboral— y los niveles de protección laboral “de facto” —la protección laboral de acuerdo a los niveles de implementación y observancia efectiva— muestra que aquellos países con mayores niveles de protección laboral “de jure” son los que tienen menores niveles de protección laboral “de facto”.

La **Figura 17** muestra la relación empírica observada para los países con información. Nótese que Perú pertenece al 25 por ciento de los países mejor ranqueados en términos de protección laboral según lo regulado a nivel del texto de la ley, pero está entre el tercio de los peores ranqueados en términos de implementación y observancia efectiva.



Figura 17. Relación entre la protección laboral “de jure” y la protección laboral “de facto”



Notas: El eje horizontal presenta el ranking de países en el Índice “de jure” de Protección Laboral, valores más bajos muestran una mayor protección según la letra muerta de la ley. El eje vertical presenta el ranking de países en el Índice “de facto” de Protección laboral, valores más bajos muestran una mayor protección efectiva, como el cumplimiento y observancia de la legislación laboral.

Fuente: Ronconi y Kanbur (2016).

La **Tabla 19** muestra indicadores del Sistema de Inspección a cargo de la SUNAFIL y de los gobiernos regionales relacionados a las trabajadoras del hogar para el periodo 2018-2021. El número de órdenes de inspección de trabajo a 240 el 2018 y 211 el 2019; mientras que el primer año de la pandemia, el 2020, el número de inspecciones llegó solo a 123. Por su parte, el número de resoluciones con sanciones de multa en primera o en segunda instancia alcanzó a seis casos el 2018, 54 casos el 2019, 28 el 2020.

Tabla 19. Indicadores del sistema de inspecciones a cargo de la SUNAFIL y de los Gobiernos Regionales relacionados a las trabajadoras del hogar, 2018-2021

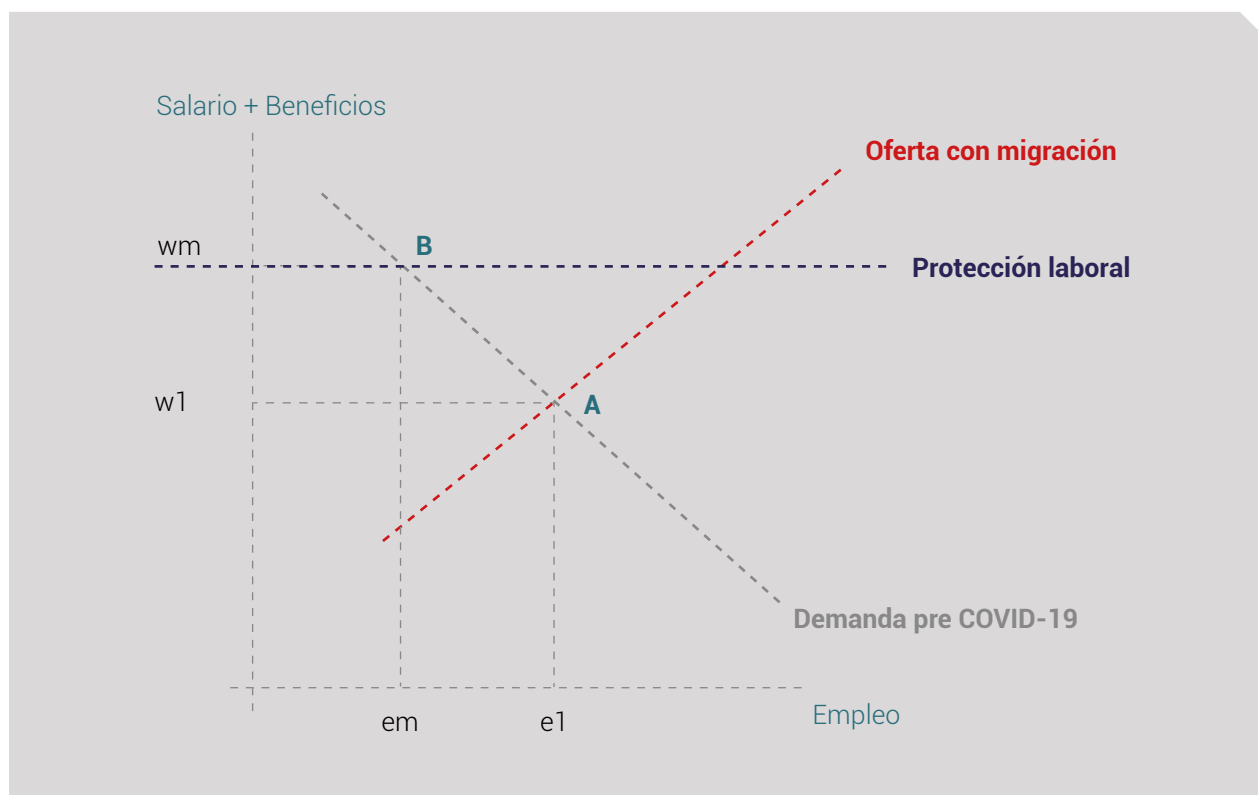
Indicador	2018	2019	2020
Órdenes de orientación cerradas (Número)	186	199	0
Órdenes de inspección cerradas (Número)	240	211	123
Según origen: Denuncia	238	196	117
Según origen: Operativo	2	15	6
Según resultado: Acta	48	43	19
Según resultado: Informe	190	168	104
Resoluciones de multa emitidas en primera instancia			
Resoluciones (Número)	5	37	25
Multa (Nuevos soles)	15 046	91 754	87 931
Resoluciones en primera instancia no multadas (Número)	6	3	6
Resoluciones de multa emitidas en segunda instancia			
Resoluciones (Número)	1	17	3
Multa (Nuevos soles)	51 317	72 141	95 505

Fuente: Elaboración SUNAFIL. Sistema Informático de Inspección del Trabajo.

Aumentar los niveles de implementación y observancia de la protección laboral no necesariamente beneficiaría a todas las trabajadoras del hogar por igual. La **Figura 18** ilustra la potencial desigualdad de resultados consecuencia de una implementación y observancia plena de la protección del empleo. Asumiendo que la demanda retorna a su nivel anterior a la COVID-19 —sin implementación y observancia plena de la legislación laboral— se observan niveles de empleo, e_1 , y niveles de remuneración y condiciones de trabajo, w_1 . Si existiese implementación y observancia plena de los derechos laborales al nivel de w_m , lo que incluye no solo garantizar el salario mínimo sino también las contribuciones a la seguridad social, acceso a salud y protección contra riesgos, es muy probable que la proporción de trabajadoras que continúen empleadas obtengan mejores condiciones laborales, pero también es probable que a dicho nivel de salarios y condiciones salariales exista una reducción de las oportunidades de empleo de e_1 a e_m , y que una parte de las trabajadoras del hogar remuneradas queden desempleadas, lo cual incrementará sus niveles de vulnerabilidad económica y pobreza. Aunque el efecto total de la protección laboral sobre el empleo dependerá de la elasticidad precio de la demanda por servicios públicos, el hecho que muchas de las trabajadoras involucradas o vinculadas con actividades sindicales tengan problemas de empleabilidad muestra que el efecto de la protección laboral sobre el empleo no necesariamente es cero y que debe ser tomado en cuenta en la medida en que se implementen políticas que mejoren la implementación y observancia de las leyes laborales.



Figura 18. Observancia plena de la protección al empleo de las trabajadoras del hogar



Nota: Protección laboral con observancia plena. → Reducción del trabajo precario → Menor vulnerabilidad y riesgos de trabajo forzoso → Menos oportunidades de empleo → Mayor vulnerabilidad & riesgos de trabajo forzoso.

Fuente: Elaboración propia

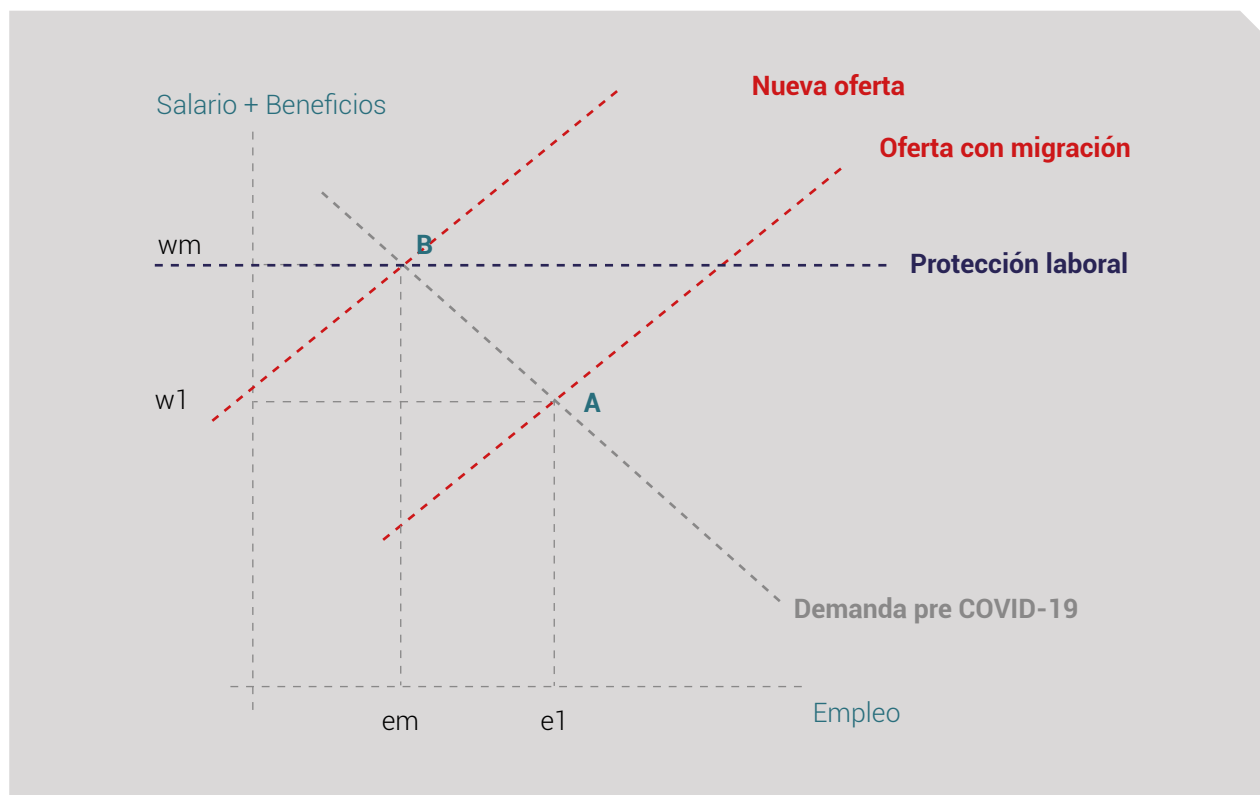
7.2. Programas de provisión de habilidades y medios de sustento

7.2.1. Cómo proteger a las trabajadoras del hogar sin afectar sus oportunidades de empleo

La sección anterior plantea un dilema: mantener los niveles bajos de implementación y observancia efectiva laxa de la legislación laboral manteniendo los actuales niveles de empleo de las trabajadoras del hogar —e incluso esperando que estos retornen a los niveles observados pre pandemia—, o bien mejorar los niveles de implementación y observancia de la legislación laboral, protegiendo más y mejor y reduciendo la vulnerabilidad de quienes mantienen su empleo y, a la vez, disminuir las oportunidades de empleo de una fracción de las trabajadoras del hogar aumentando su vulnerabilidad económica.

Una forma de evitar este dilema e intentar beneficiar a una mayoría de las trabajadoras del hogar es a través de la provisión de programas de provisión (o certificación) de habilidades e inclusión económica que amplíen su empleabilidad en otros sectores y permitan reducir la oferta de servicios domésticos. Programas que mejoren las habilidades del grupo de personas actualmente en trabajo del hogar y sus oportunidades de empleabilidad en otros sectores —relacionados con los servicios que ya prestan como cuidado de niños, personas de la tercera edad y discapacitados, o provisión de alimentos— puede tener el mismo efecto que aumentar la implementación y observancia de la **Ley 31047 y su reglamento**, evitando la disminución de oportunidades de empleo y aumento de vulnerabilidad económica de un grupo de trabajadoras del hogar. La **Figura 20** muestra que una reducción de la oferta de servicios domésticos, re canalizando a una parte de las trabajadoras a otros sectores relacionados con las actividades que ellas actualmente realizan con un desplazamiento de la oferta de trabajo hacia la izquierda, puede tener el mismo impacto sobre los niveles de remuneración y condiciones laborales para el grupo de trabajadoras del hogar sin afectar sus oportunidades de empleo.

Figura 19. Efecto esperado de programas de provisión de habilidades e inclusión económica a las trabajadoras del hogar



Nota: Oportunidades económicas a trabajadoras del hogar → Caída en la oferta por servicios domésticos → Pleno empleo con protección → Menor vulnerabilidad & riesgos de trabajo forzoso.

Fuente: Elaboración propia



La **Tabla 20** muestra los perfiles ocupacionales, los sectores a cargo, el centro de certificación de competencias y el número de personas evaluadas y certificadas vinculadas a las ocupaciones de trabajo remunerado y cuidado en casa o guarderías. Apenas 632 personas fueron certificadas en Trabajo al Servicio del Hogar por el CENFOTUR al 2020. Asimismo, 13 personas fueron certificadas en Cuidados de la persona adulta mayor autovalente por ONCOSALUD en Piura al 2013, y no existe información sobre la cantidad de personas evaluadas o certificadas en áreas como cuidado de la persona en el hogar (cuidado de niños en el hogar) o cuidadores y cuidadoras comunitarias de Atención integral a niñas y niños de 0 a 6 meses. Contribuir a mejorar las habilidades y sobre todo a certificar las habilidades de las trabajadoras del hogar puede ayudar no solo en la transición laboral de las trabajadoras del hogar a mejores oportunidades de empleo, sino también a incrementar el valor de los servicios que producen y, por tanto, mejorar sus condiciones de trabajo y reducir su exposición a riesgos de trabajo forzoso.

Tabla 20. Perfiles ocupacionales, centros de certificación de competencias laborales y personas evaluadas y certificadas vinculados a las ocupaciones de trabajo del hogar y cuidado en casa o en guarderías

Perfil ocupacional	Sector a cargo	Vencimiento del perfil ocupacional	Centro de certificación de competencias laborales	Fecha de caducidad del certificado del centro de certificación	Personas evaluadas y certificadas (número)
Cuidador(a) de la persona adulta mayor autovalente	MTPE	07/2016	ONCOSALUD	27/09/2016	Año 2013: 13 personas certificadas en Piura
Cuidado de la persona en el hogar (cuidado de niños en domicilio)	MTPE	07/2021	Sin información		Sin información
Trabajo al Servicio del Hogar	MTPE	07/2021	Centro de formación en turismo (CENFOTUR)	22/04/2021	Al 2020, evaluadas: 696
Cuidador(a) Comunitario(a) de Atención Integral a niñas y niños de 0-36 meses	MINEDU - Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE)	Sin información	MIDIS - Programa Cuna Más	Sin información	Al 2020, certificadas: 632

Fuentes: Portal web del MTPE. MTPE (s/f). Reporte estadístico de evaluaciones y certificaciones de competencias laborales 2010-2020. Recuperado de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1892000/Reporte%20de%20evaluaciones%20y%20certificaciones%202010-2020.pdf> MIDIS (2020) Experiencias de Certificación de Competencias en el Sector Desarrollo e Inclusión Social. Recuperado de: <http://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/handle/sineace/6147>

7.3 Intermediación laboral y servicios públicos de empleo

Ante la dificultad de acceder a oportunidades de empleo existe una demanda por servicios de intermediación que permite vincular la oferta y demanda por trabajadoras del hogar. Aunque para algunas trabajadoras las agencias de empleo pueden resultar demasiado costosas por la elevadas comisiones que cobran, para otras constituyen herramientas útiles para acelerar los procesos de búsqueda de oportunidades de empleo. En cualquiera de los dos escenarios, la existencia de varias agencias de empleo privadas muestra claramente que, como decíamos más arriba, existe una demanda insatisfecha por servicios de intermediación que permite vincular a las trabajadoras del hogar —que están disponibles para trabajar o que están buscando mejores oportunidades de empleo— con hogares que necesitan contratar servicios de cuidado del hogar de diferente naturaleza. Perfeccionar los servicios públicos de empleo vinculándolos no solo con las agencias de empleo privadas, sino también con programas de capacitación y certificación de habilidades o verificación de antecedentes de empleo puede ayudar a mejorar las posibilidades de empleo de las trabajadoras del hogar. Modernizar y mejorar las capacidades de respuesta de los servicios nacionales de empleo para atender a buscadores de empleo y empleadores con necesidades distintas puede no solo contribuir a que las trabajadoras del hogar accedan a oportunidades de empleo sino también servir como la puerta de entrada para asegurar un mejor cumplimiento de la regulación laboral.

7.4 Acciones articuladas para la sensibilización sobre los riesgos de trabajo forzoso

Finalmente, es importante pensar en acciones o estrategias de sensibilización de varios actores, pero principalmente de las trabajadoras del hogar y sus contratantes que permitan dejar en claro la diferencia entre situaciones de trabajo precario y situaciones de trabajo forzoso.

Al respecto, se deben distinguir situaciones de trabajo voluntario en condiciones de precariedad laboral de situaciones de trabajo que se realiza bajo amenaza y en forma involuntaria. Es necesario que los actores principales, fundamentalmente trabajadoras del hogar y sus contratantes conozcan con claridad el alcance del trabajo forzoso, las diferencias con el trabajo en condiciones precarias o por debajo de la legislación; y saber que exigir trabajo forzoso, además de ser una violación grave de los derechos humanos, constituye un delito regulado en el Código Penal de Perú. Es necesario conocer sobre los diversos riesgos y situaciones que pueden ser utilizados para determinar cuándo una situación equivale a trabajo forzoso, así como en qué momento de una relación laboral se presenta, además de la amenaza, la limitación de la libertad de movimiento de las trabajadoras, la retención de los salarios o de los documentos de identidad, la violencia física o sexual, la exigencia de deudas fraudulentas de las cuales las trabajadoras no pueden escapar. Por último, ahondar en las consecuencias para víctimas y victimarios con mecanismos efectivos de acceso a justicia es un paso fundamental para prevenir, identificar y combatir el trabajo forzoso en este sector.



8. Conclusiones y recomendaciones

Las trabajadoras del hogar constituyen uno de los grupos más vulnerables de la población, no solo por la naturaleza de su trabajo sino también por las grandes desigualdades en las circunstancias entre quienes demandan y ofrecen los servicios de trabajo del hogar. A pesar de la percepción generalizada de vulnerabilidad laboral de una proporción importante de trabajadoras del hogar, el nivel y la magnitud real de su vulnerabilidad han estado siempre abiertas a debate debido a la ausencia de evidencia que permita cuantificar apropiadamente este fenómeno. Si bien los estudios de caso y la evidencia cualitativa han sido vitales para describir determinados aspectos de esta relación laboral, casi nunca es posible generalizar estas conclusiones a una parte importante de la población. Por otro lado, estudios cuantitativos que han utilizado encuestas de hogares convencionales —como la ENAHO— no siempre han tenido la representatividad suficiente, y cuando se han unido diferentes muestras para alcanzarla, no siempre han tenido una cobertura temática apropiada para dimensionar la verdadera magnitud del problema.

Este estudio plantea una alternativa metodológica y la ejecuta en lo que podría considerarse como un estudio piloto para medir y potencialmente incluso monitorear los cambios en la situación del empleo, las condiciones de trabajo y los riesgos de trabajo forzoso de las trabajadoras del hogar en el Perú. Para ello utiliza una consulta rápida en línea (o encuesta por Internet) a trabajadoras del hogar utilizando como marco de lista el registro de afiliadas a las organizaciones de trabajadoras (Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar). Para analizar la representatividad de la muestra y corregir los problemas de selección ocasionados por los problemas de cobertura del marco de lista y la no-respuesta no aleatoria se utilizaron los datos de las encuestas de hogares convencionales (ENAHO), a fin de analizar la representatividad de la muestra. Como era de esperarse en una encuesta no-probabilística la muestra no puede generalizarse al total de las personas que trabajan (o trabajaron) como trabajadoras del hogar. Sin embargo, utilizando métodos estadísticos de control de selección de la muestra (el ajuste por puntaje de propensión, conocido como reponderación por propensión; y el emparejamiento estadístico, conocido como fusión o unión de datos, o emparejamiento sintético) podemos ajustar la muestra para que sea representativa de las trabajadoras del cono urbano de Lima. Dadas las grandes diferencias entre el cono urbano de Lima y el resto de las regiones del Perú es de esperarse que tanto las condiciones de trabajo precario como la presencia de factores de riesgo de trabajo forzoso sean más acentuadas en las regiones no cubiertas por la encuesta en línea.

El análisis de los datos de la consulta en línea (corregidos para atenuar los problemas de cobertura y no-respuesta no aleatoria) ayudan tanto a documentar de mejor manera las situaciones de precariedad del empleo como los riesgos de trabajo forzoso. En particular el estudio encuentra:

1. Que la pandemia de la COVID-19 ha disminuido significativamente las oportunidades de empleo del grupo de trabajadoras del hogar. No solo se han perdido empleos de tiempo completo con mejores condiciones de empleo sino también se han perdido empleos de medio tiempo u ocasionales.
2. Que el grupo de trabajadoras del hogar es uno de los más vulnerables al trabajo precario, definido por contratos informales, de tipo verbal, sin registro ante autoridades pertinentes y sin acceso a beneficios sociales previstos por ley (contribuciones a la seguridad social, seguro de salud, pago de gratificaciones, licencias pagadas por maternidad o enfermedad, o pago de vacaciones).
3. Que una parte significativa de trabajadoras del hogar está expuesta a factores de riesgo de trabajo forzoso, especialmente aquellas con menos posibilidades de acceder a otros empleos (por su nivel de escolaridad) y con mayores niveles de necesidad (medidos por altas tasas de dependencia familiar y bajas tasas de empleo dentro de sus hogares).
4. Que los factores de riesgo de trabajo forzoso a los que están expuestas las trabajadoras del hogar no han sido ocasionados exclusivamente por la pandemia de la COVID-19, sino que son de carácter estructural, relacionados principalmente por las desigualdades entre quienes ofrecen y demandan estos servicios.
5. Esta cruda realidad plantea grandes desafíos para la implementación de Ley de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (Ley N° 31047) y su respectivo reglamento que, si bien regula muchos de los aspectos relacionados con el trabajo precario y los riesgos de trabajo forzoso, no necesariamente define mecanismos que garanticen su implementación práctica.

8.1 Recomendaciones

1. A pesar de los desafíos de realizar consultas rápidas en línea (encuestas por Internet) —principalmente vinculadas a la no aleatoriedad de la muestra—, existen métodos que permiten corregir o al menos atenuar los sesgos de selección planteados por la potencial falta de cobertura, y los problemas de no-respuesta. Por tanto, podría resultar muy útil **establecer un sistema de monitoreo anual de las trabajadoras del hogar** que permita obtener información relevante para establecer un diálogo de políticas.
2. Para que dicho sistema pueda implementarse de forma efectiva es crucial el **trabajo conjunto y coordinado de las diferentes instituciones vinculadas al tema**. El **diálogo** entre las diferentes organizaciones de trabajadoras, las instancias gubernamentales pertinentes y el apoyo técnico y financiero de organismos de cooperación internacional es de vital importancia.



3. Promover y ampliar la cobertura de los programas de provisión y certificación de habilidades.
4. Modernizar y mejorar las capacidades de respuesta de los servicios nacionales de empleo para atender a trabajadoras del hogar en busca de empleo y empleadores con necesidades distintas.
5. Sensibilizar, tanto a las trabajadoras como a los hogares que las contratan, sobre los riesgos y las consecuencias del **trabajo forzoso**, tanto para las víctimas como para los victimarios.
6. Examinar la ruta crítica más adecuada para cada una de las transgresiones a los derechos laborales y a los **factores de riesgo de trabajo forzoso**. Aunque la Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar constituyen un marco jurídico completo para garantizar el respeto de los derechos fundamentales y laborales de las trabajadoras del hogar en Perú, aún no están claros los mecanismos de implementación más adecuados para: i) identificar aquellas situaciones donde se violan los derechos fundamentales o laborales; ii) proveer apoyo y protección a las trabajadoras del hogar que así lo requieran; y iii) garantizar una decisión rápida y justa que restituya los derechos transgredidos.

9. Bibliografía

- Amelita King, Dejardin. 2014. Qualitative research on employment relationship and working conditions: Preliminary guidelines. OIT.
- Budlender, D. 2011. "Measuring the economic and social value of domestic work: Conceptual and methodological framework". [Conditions of Work and Employment Series N° 30](#)
- Buelens, B.; Burger, J.; van den Brakel, J.A. 2018. "Comparing inference methods for non-probability samples". *Int. Stat. Rev.* 86, 322–343.
- Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_646435.pdf
- Couper, M.P. 2011. "The future of modes of data collection". *Public Opin. Q.* 75, 889–908.
- Elliott, M.R.; Valliant, R. 2017. "Inference for nonprobability samples". *Stat. Sci.* 32, 249–264.
- Ferri-García, R.; Rueda, M.D.M. 2017. "Efficiency of propensity score adjustment and calibration on the estimation from non-probabilistic online surveys". *Stat. Oper. Res. Trans.*, 1, 159–182.
- . 2020. "Propensity score adjustment using machine learning classification algorithms to control selection bias in online surveys". *PLoS ONE* 15, e0231500.
- Fuller, W.A. 2002. Regression estimation for survey samples. *Survey Methodology* 28, 5–24.
- Garavito, C. 2016. *Trabajadoras del hogar en el Perú y su oferta de trabajo*. Lima.
- . 2028. "Demanda de trabajo del hogar remunerado remunerado en el Perú urbano". *Economía* 41 (82), 35-60. <https://doi.org/10.18800/economia.201802.002>
- Leda M. Pérez. 2021. "On her shoulders: unpacking domestic work, neo-kinship and social authoritarianism in Peru, Gender". *Place & Culture* 28: 1, 1-21, DOI: [10.1080/0966369X.2019.1708273](https://doi.org/10.1080/0966369X.2019.1708273)
- Lee, B.K.; Lessler, J.; Stuart, E.A. 2010. "Improving propensity score weighting using machine learning". *Stat. Med.* 29, 337–346.
- Lee, S. 2006. "Propensity score adjustment as a weighting scheme for volunteer panel web surveys". *J. Off. Stat.* 22, 329–349.
- Lee, S.; Valliant, R. 2009. "Estimation for volunteer panel web surveys using propensity score adjustment and calibration adjustment". *Sociol. Methods Res.* 37, 319–343.
- Hernani-Limarino, W. y G. Mena. 2015. *Cambios en la situación del empleo doméstico en el Perú*. OIT.
- F. Mehran. 2014. *ILO survey on domestic workers: Preliminary guidelines*. [OIT](#).
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). 1993. "Clasificación internacional de la situación en el empleo, CISE-93". Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Ginebra: OIT.
- . 2011. *Convenio sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos*, núm. 189, Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT.
- . 1930. *Convenio sobre el trabajo forzoso*, núm. 29.
- . 2014. *Protocolo relativo al Convenio sobre Trabajo Forzoso*.



- . 2017. Guía práctica para erradicar el trabajo infantil y proteger a los jóvenes trabajadores en el trabajo doméstico. OIT.
- . s/f. Apéndice. Estadísticas sobre el trabajo forzoso. OIT.
- Pérez, L. M., y Gandolfi, A. 2020. "Vulnerable Women in a Pandemic: Paid Domestic Workers and COVID 19 in Peru". *Bulletin of Latin American Research* 39, 79-83.
- Pérez, L. M., y Llanos, P. M. 2017. "Vulnerable Women in a Thriving Country: An Analysis of Twenty-First-Century Domestic Workers in Peru and Recommendations for Future Research". *Latin American Research Review* 52 (4), 552–570. DOI: <http://doi.org/10.25222/larr.67>
- Rivers, D. 2007. Sampling for Web Surveys. In *Proceeding of the Joint Statistical Meetings*. Salt Lake City.
- Rosenbaum, P.R.; Rubin, D.B. 1983. "The central role of the propensity score in observational studies for causal effects". *Biometrika* 70, 41–55.
- Taylor, H. 2000. "Does internet research work?" *Int. J. Mark.* 42, 1–11.
- Valliant, R. 2020. "Comparing Alternatives for Estimation from Nonprobability Samples". *J. Surv. Stat. Methodol* 8, 231–263.
- Valliant, R.; Dever, J.A. 2011. "Estimating propensity adjustments for volunteer web surveys". *Sociol. Methods Res.* 40, 105–137.

Anexo 1

Tabla A1. Incidencia de tareas domésticas en la actividad de trabajadores del hogar

Actividad	Muestra sin ajuste (%)	Muestra ajustada por propensión (%)	Emparejamiento estadístico (%)
Preparar comidas, cocina	51	52	53
Lavar y planchar la ropa	38	46	38
Lavar los platos, limpiar la casa	57	63	60
Cuidar a los bebés de la familia, niños	23	23	25
Cuidar a adultos mayores	19	19	16
Cuidar a enfermos y/o discapacitados en la casa	6	8	5
Jardinería, cuidado del jardín	5	7	4
Conducir un coche familiar para el transporte	0	0	0
Cuidar la casa	17	16	15
Hacer compras para el hogar	22	21	20
Otras tareas domésticas	26	21	25

Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

Tabla A2. Tipos de contrato de las trabajadoras del hogar

Tipo de Contrato	Muestra sin ajuste (%)	Muestra ajustada por propensión (%)	Emparejamiento estadístico (%)
Tipo de Contrato			
Cama adentro	28	31	23
Contrato verbal	80	81	83
Con una empresa	9	10	8
Registro MTPE	2	1	2
Registro en ESSALUD	13	10	10
Contratos con:			
una lista de tareas determinada	58	53	57
número de horas determinado	54	56	59
horario de trabajo determinado	51	51	51
tiempo de descanso	40	39	37

Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

**Tabla A3. Acceso a derechos y beneficios laborales**

Tipo de Contrato	Muestra sin ajuste (%)	Muestra ajustada por propensión (%)	Emparejamiento estadístico (%)
1. Derechos laborales			
Pago de al menos una gratificación	30	34	27
Licencia por maternidad	1	1	1
Licencia por enfermedad	3	6	3
Vacaciones pagadas	18	22	15
2. Beneficios laborales			
Vivienda	16	15	12
Alimentación	39	38	36
Transporte	11	10	11
Vestimenta	13	12	12

Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

Tabla A4. Incidencia de FRTF por falta de consentimiento en el reclutamiento

Dimensión	Muestra sin ajuste (%)	Muestra ajustada por propensión (%)	Emparejamiento estadístico (%)
El tipo del trabajo y las tareas que tenía que realizar	20	19	24
El nombre del empleador (la identidad)	4	4	5
Las condiciones del lugar de trabajo	7	7	9
El monto de su sueldo	14	12	15
El pago de beneficios sociales (salud, vacaciones, gratificaciones)	8	7	8
Los pagos en cosas materiales, objetos y otros (salud, educación, vivienda, alimentación, uniforme o instrumentos de trabajo)	4	4	5
La cantidad de trabajo (horas de trabajo y esfuerzo)	17	15	15
La flexibilidad del horario de trabajo (permisos, licencias u otros)	10	10	11

Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

Tabla A5. Incidencia de riesgos de trabajo forzoso por falta de libertad para concluir la relación laboral y dejar al empleador

Dimensión	Muestra sin ajuste (%)	Muestra ajustada por propensión (%)	Emparejamiento estadístico (%)
Por deudas contraídas por estudios	1	1	1
Por deudas contraídas en dinero o en objetos por vivienda, comida, vestido, o instrumentos de trabajo	0	0	0
Por no devolver gastos que implicó su contratación o traslado	0	0	0
Porque espera recibir salarios o pagos que se le debe	4	3	5
Otra	25	30	28

Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

Tabla A6. Incidencia de riesgos de trabajo forzoso por coerción al trabajo y vida en condiciones de dureza

	Muestra sin ajuste (%)	Muestra ajustada por propensión (%)	Emparejamiento estadístico (%)
Falta de libertad de comunicación para hablar con sus familiares y amigos	47	51	46
Falta de libertad de movimiento para salir de su lugar de trabajo	30	36	29
Falta de libertad para acceder a servicios básicos (agua, electricidad y saneamiento básico)	42	43	38
Falta de libertad para acceder a comunicarse con la policía y/o autoridades	21	19	20
Obligación a trabajar tiempo extra más allá de los límites legales (más de 8 horas por día y/o 48 horas semanales)	16	17	17
Obligación a trabajar en turnos día y noche más allá de los límites legales	9	9	10
Inducción al consumo de alcohol o drogas	1	1	1



	Muestra sin ajuste (%)	Muestra ajustada por propensión (%)	Emparejamiento estadístico (%)
Otros	11	11	13
Dependía de su empleador para conseguir trabajo para otros miembros de su propia familia	47	51	46
Dependía de su empleador para obtener alimentos, vestimenta o servicios de vivienda, educación y salud para otros miembros de su propia familia	30	36	29
Tuvo o adquirió alguna deuda mediante adelantos de dinero o pagos en objetos/artículos a usted o su familia	42	43	38
Le obligaron a comprar bienes o adquirir servicios que usted no quería	21	19	20

Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

Tabla A7. Incidencia de riesgos de trabajo forzoso por presencia de castigos o amenazas de castigo

	Muestra sin ajuste (%)	Muestra ajustada por propensión (%)	Emparejamiento estadístico (%)
Denunciarla con las autoridades	2	4	2
Retener su DNI u otro documento de identidad	5	4	5
Retener su celular	2	4	4
Retener sus pertenencias/ objetos personales o dinero	2	2	3
Retener su sueldo/salario	8	9	9
Encerrarla en el lugar de trabajo	2	3	3
Impedir su acceso a comida y agua	2	1	2
Impedir que duerma durante la noche	1	1	2
Negarle un espacio adecuado para vivir	3	3	3
Negarle acceso a servicios como agua, electricidad o saneamiento básico	0	0	0
Insultos, acoso o violencia moral	7	7	7

	Muestra sin ajuste (%)	Muestra ajustada por propensión (%)	Emparejamiento estadístico (%)
Castigos físicos	2	2	1
Violencia o acoso sexual	0	0	0
Violencia o acoso contra otros miembros de su hogar	0	0	0
Amenazas de retirarla del trabajo como forma de disciplina o castigo	8	9	9
Trabajos extra como forma de disciplina o castigo	1	2	2
Descuentos y penalidades financieras como forma de disciplina o castigo	4	6	5
Chantajos con informar a sus familiares o la comunidad sobre su situación laboral	3	1	3
Otro tipo de amenaza	9	10	9

Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

Tabla A8. Riesgos de trabajo forzoso en las trabajadoras del hogar

	Muestra sin ajuste (%)	Muestra ajustada por propensión (%)	Emparejamiento estadístico (%)
Falta de consentimiento en el reclutamiento			
1. Al menos un indicador	34	31	37
2. Al menos dos indicadores	20	17	20
Falta de libertad para concluir la relación laboral y dejar al empleador			
1. Al menos un indicador	30	33	33
2. Al menos dos indicadores	1	1	1
Coacción al trabajo y vida en condiciones de dureza	61	63	58
1. Al menos un indicador	75	77	74
2. Al menos dos indicadores	53	57	53
3. Tres o más indicadores	36	39	35
Presencia de castigos o amenazas de castigo			
1. Al menos un indicador	22	22	23
2. Al menos dos indicadores	10	10	12
3. Tres o más indicadores	8	9	10

Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

(*) Werner Hernani-Limarino tiene una maestría en Economía y estudios doctorales por la Universidad de Pennsylvania. Se especializa en las áreas de Teoría de Juegos, Economía Política, Economía Laboral y Econometría Aplicada. Fundador y ex director de la Fundación Aru en Bolivia, trabajó en los departamentos de investigación del Banco Mundial y del Banco Interamericano de Desarrollo en Washington DC, en el Instituto de Pesquisa Económica Aplicada en Brasil y en la Unidad de Análisis de Política Económica y Social (UDAPE) en Bolivia. Consultor para diversas organizaciones internacionales y gobiernos de Latinoamérica, el Caribe, Asia Central y del Sur.

Proyecto "Del Protocolo a la Práctica: un Puente para la Acción Global contra el Trabajo Forzoso - Bridge Perú"

Calle Las Flores 275, San Isidro - Lima, Perú
(511) 615 0300

<http://www.ilo.org/lima>