

A PROPÓSITO DE LA DISCUSIÓN DE UN NUEVO CONVENIO DE LA OIT: “¿TIENEN DERECHOS LABORALES LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR?”^(*)

*Beatty Egúsqiza Palacín^(**)*

*“Empiezo a las 5 de la mañana y me acuesto a las 11 o 12 de la noche, estoy cansada
pero no puedo dejar de trabajar, porque no tengo a donde ir”
(Nayda trabajadora del hogar)^(***)*

I. INTRODUCCIÓN

El derecho a la igualdad y a la no discriminación es un principio reconocido en nuestra Constitución Política, aplicable a todos los peruanos: ¿esto es una realidad o una ficción? Empezamos con esta pregunta debido a que en la actualidad las trabajadoras del hogar prestan servicios personales, remunerados y subordinados, pero no gozan de los mismos beneficios que otros trabajadores. La idea tradicional es que lo doméstico es asumido como el rol tradicional de la mujer, y se ha entendido como algo natural las tareas que ellas desempeñan.⁽¹⁾

(*) Para Fernanda, por haberme otorgado un poco del tiempo que le corresponde.

(**) Bachiller en Derecho de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Asistente de Cátedra del Curso de Derecho Colectivo del Trabajo. Miembro del Taller de Estudios Laborales y de la Seguridad Social Jean- Claude Javillier (TESS).

(***) *Perú Invisible y sin derechos: Aproximación al perfil del trabajo infantil doméstico*. Oficina Regional para América Latina y El Caribe. Programa internacional para la erradicación del trabajo infantil – IPEC Proyecto subregional de prevención y eliminación del trabajo infantil. Lima. Noviembre 2002, p. 50

(1) Aún existe la arraigada concepción de que el trabajo doméstico es un “trabajo de mujeres”.

Actualmente muchas de ellas no pueden acudir a un Juzgado de Paz Letrado para poder solicitar el cumplimiento de los escasos derechos que por ley se le han reconocido, porque tal vez los desconocen o en otros casos porque conociéndolos no tienen los medios suficientes para acudir a un Órgano Jurisdiccional.⁽²⁾ Es en estas circunstancias en que la OIT en el marco de fomentar un trabajo decente, está analizando la redacción de un nuevo Convenio para los trabajadores domésticos, el mismo que ha sido tratado como cuarto punto del orden del día en la Conferencia Internacional de Trabajo realizado en junio de 2010.

Asimismo, tampoco existe un reconocimiento, una valoración por parte de la población de las circunstancias que viven las trabajadoras del hogar, por lo que se debe tener en cuenta que “pagar a empleados domésticos para que se encarguen de las tareas domésticas, el cuidado de los niños y las personas de edad avanzada es una solución de la «nueva economía» que en muchos países industrializados, tienden a adoptar las familias de profesionales de clase media en que el hombre y la mujer trabajan.⁽³⁾ Otro aspecto importante a tener en cuenta es que el propio Estado no considera el trabajo del hogar como importante debido a “que nunca se han tenido en cuenta como indicadores de la Población Económicamente Activa (PEA), lo que marca también una discriminación social, económica y familiar. Por lo general las mujeres dedicadas al hogar son consideradas desocupadas y las mujeres que trabajan en el hogar son identificadas como de bajo rango”⁽⁴⁾. Además, cabe indicar que las necesidades y los intereses de los trabajadores domésticos suelen permanecer ocultos y no llegan a integrarse plenamente en los debates sobre las políticas públicas⁽⁵⁾.

En ese contexto, el presente trabajo intenta realizar un análisis, sin duda no exhaustivo, del pasado y el presente de la regulación de la actividad de las trabajadoras del hogar, el ámbito de aplicación del régimen laboral especial de los trabajadores del hogar, las características de este régimen, para finalmente plantear algunas propuestas para mejorar su actual situación.

II. ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y NORMATIVOS

“El trabajo doméstico es, en efecto, una de las ocupaciones más antiguas y más importantes para millones de mujeres del mundo entero, que hunde sus

(2) Al respecto ver Mendoza Orellano, Pilar. *Trabajadoras del Hogar. A veces, con la ley se gana*. Revista Electrónica Construyendo Nuestra Interculturalidad, Año 5, N° 5, Vol. 4. 2009. <<http://www.interculturalidad.org/numero05/docs/03a05->>.

(3) En la sociedad contemporánea, el trabajo de cuidado dentro de los hogares es esencial para que la economía también funcione fuera de ellos. *Conferencia Internacional del Trabajo 99*, reunión. 2010. Trabajo decente para las trabajadoras domésticas. Informe IV. OIT

(4) *Perfil del trabajo doméstico: Brasil, Colombia, Paraguay y Perú*. Material de Trabajo 4. Vol. I. OIT. 2004, p. 30.

(5) *Conferencia Internacional del Trabajo 99*, reunión. 2010. Trabajo decente para las trabajadoras domésticas. Informe IV. OIT.

raíces en la historia mundial de la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre”.⁽⁶⁾

En las épocas antiguas y en la edad media las personas que desarrollaban las actividades domésticas eran los esclavos y los sirvientes, posteriormente cuando se eliminó estas formas de servicios, se establece una contratación de personas, en la mayoría mujeres, que se dedican al cuidado del hogar y de los niños a cambio de una determinada contraprestación.

En el caso del Perú, las trabajadoras del hogar han existido desde la época colonial. Era una manera en la que los conquistadores mantenían control sobre la gente autóctona, especialmente las mujeres. Por eso, el concepto (que no fue establecida durante esa época) de derechos humanos fue violado, las mujeres fueron maltratadas, y no podían obtener una educación, formal ni informal. La masa de los trabajadores del hogar era de la Sierra, quechua-hablantes y vivían en situaciones pobres.⁽⁷⁾

Respecto a los antecedente legales, la primera norma que reguló de alguna manera la actividad de las trabajadoras del hogar, se promulgó durante el gobierno de Manuel Prado, el Decreto Supremo N° 23 D.T. del 30 de abril de 1957 y la Resolución Suprema N° 018 del 14 de diciembre de 1957, la misma que se denominó *Beneficios a los domésticos*⁽⁸⁾, los derechos que se reconocían en amparo de las citadas normas son los mismos que se conocen actualmente, pero con grandes diferencias en la regulación de estos derechos. Como por ejemplo:

- Derecho a una compensación de una semana de salario por cada año completo de servicios prestados, en los casos de ser despedidos sin causa justificada.
- Derecho a seis (6) días de vacaciones pagadas después de un año de trabajo continuo al servicio de un mismo empleador.
- Derecho a doce horas continuas de descanso remunerado semanalmente, la oportunidad del descanso era establecido por el empleador.

Sin embargo, en virtud de las referidas normas existían ciertos beneficios que en la actualidad no se otorgan, como por ejemplo el establecido en el artículo 5 del Decreto Supremo N° 23 D.T.: “*Cuando se contrate a trabajadores domésticos para prestar servicios en provincias o circunscripciones distintas del lugar de su residencia, el patrón les proporcionará la movilidad correspondiente tanto de ida como de regreso, al término del contrato*”.

(6) A. FAUVE-CHAMOUX (director de edición): *Domestic service and the formation of European identity: Understanding the globalization of domestic work, 16th – 21st centuries* (Berna, Peter Lang, 2004).

(7) El acceso a la educación para las trabajadoras del hogar. Institute for Study Abroad Perú Program. Butler University.

(8) En su artículo 1 realiza una definición y denomina trabajadores domésticos, a aquellos que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, cocina, asistencia y demás, propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importe lucro negocio para el patrón o sus familiares

Ahora bien, hay una importante diferencia con nuestra actual legislación, ya que conforme lo dispone en su artículo 9 el Decreto Supremo N° 23 D.T., las Autoridades de Trabajo tienen competencia para atender las reclamaciones que origine el incumplimiento de los beneficios sociales establecidos. En la actualidad, por el contrario, todas las reclamaciones laborales por incumplimiento de normas son de competencia del Poder Judicial.

Posteriormente, durante el gobierno de Juan Velasco Alvarado se promulga el Decreto Supremo 002-1970-TR, mediante el cual se reconoce una parte de los derechos que actualmente tienen las trabajadoras del hogar, como son 15 días de vacaciones; 15 días de remuneración por compensación por cada año de servicios cuando cesen en el trabajo sin haber incurrido en causal de pérdida de beneficios sociales en caso de despido del trabajador, si los servicios prestados no alcanzaba a un año la compensación se pagaba por dozavos, en el caso de los trabajadores domésticos que se retiren, solo se les computaba para el pago, los años completos y asimismo tenían derecho como mínimo a ocho horas diarias de descanso nocturno, a 24 horas continuas de descanso semanal, el que podrá ser en día domingo o en otro de la semana, a descanso los días 1 de Mayo, 28 de Julio y 25 de diciembre; señala asimismo que en el caso que el empleador necesitara los servicios del trabajador doméstico en alguno de estos tres días, le abonará un salario extra; finalmente, si bien es cierto que en la anterior norma -Decreto Supremo 023-TR en su artículo 7- se estableció que las trabajadoras del hogar se incorporarían al régimen de Seguridad Social (que cubría los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y muerte que otorgaba la Caja Nacional del Seguro Social) es recién con el Decreto Supremo 002-1970-TR que se concretó este beneficio.

Respecto a la historia de la formación sindical de las trabajadoras del hogar la Sra. Adelinda Díaz⁽⁹⁾ señala que junto con Victoria Reyes impulsó la formación del gremio desde la época de los años setenta. Es pues desde el año 1973 que empezaron a organizarse para formar un grupo de personas unidas dispuestas a velar por los derechos de las trabajadoras del hogar, es así que en principio establecieron en 8 distritos de Lima, en función al lugar de trabajo (Surco, San Isidro, Surquillo, Miraflores, Magdalena, Pueblo Libre, Breña y La Victoria) sedes que posteriormente pasarían a formar parte de la Coordinadora de Sindicatos de Trabajadoras del Hogar de Lima Metropolitana. Esta tarea duró casi tres años, y el 24 de diciembre de 1973⁽¹⁰⁾ decidieron inscribirse como sindicato ante la Autoridad Administrativa, con un resultado desfavorable; para luego en el año 1982 formar el Centro de Capacitación de Trabajadoras del Hogar (CCTH), quien se encargaría de velar por los intereses del gremio Posteriormente en octubre de 2006 con apoyo de la CCTH obtienen el reconocimiento del Sindicato de Trabajadoras del Perú

(9) Adelinda Díaz Uriarte, actual Secretaria General del Sindicato de Trabajadoras del Hogar del Perú (SIN-TRAHOGARP) Jr. Waluski 132 Lima Cercado.

(10) Señalan que eligieron esta fecha debido a que conmemoraron a la vez el nacimiento del Niño Jesús dentro de las trabajadoras del hogar.

(SINTRAHOGARP), la misma que actualmente posee 450 afiliadas y se encuentra asociada a la Confederación Latino Americana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO⁽¹¹⁾).

Ulteriormente la entidad sindicalista trabajaría, año tras año, por obtener una norma que las ampare, es así que recién en el año 2002, presentarían al Congreso el Proyecto de Ley de Trabajadoras del Hogar, para que finalmente a consecuencia de los pedidos realizados, el 6 de junio de 2003, se promulgaría la Ley N° 27986, Ley de Trabajadoras del Hogar (durante el gobierno de Alejandro Toledo) pocos meses después se reglamentó mediante el Decreto Supremo 015-2003-TR de fecha 20 de noviembre de 2003.

Entre otras normas que se promulgó a favor de este régimen especial, tenemos que en el año 2009 se establece, mediante el Decreto Supremo 004-2009-TR, una norma que precisa actos de discriminación contra las Trabajadoras del Hogar, este dispone que incurren en un acto de discriminación sancionado de conformidad con la legislación sobre la materia, aquel empleador que establece como condición a quien se desempeña como trabajador o trabajadora de su hogar, a usar uniformes, mandiles, delantales o cualquier otra vestimenta identificatoria o distintivo identificatorio en espacios o establecimientos públicos como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y similares. Es menester manifestar, que el Estado con esta clase de normas, crean un mensaje negativo a la sociedad. En lugar de luchar contra la discriminación buscando la igualdad entre todos los trabajadores, lo que hacen es hacer creer que el trabajo doméstico es algo indigno de lo cual deben avergonzarse y el uniforme es un símbolo de ello. El uso de uniforme no es discriminatorio en lo absoluto, la discriminación está en los ojos de aquellas personas que así lo creen.

Recientemente, con fecha 18 de agosto de 2010 en Audiencia Pública realizada en el Congreso de la República las trabajadoras del Hogar solicitaron la reformulación de la Ley N° 27986, de lo cual resalta como puntos importantes:

- Respecto al contrato de trabajo, este debería ser celebrado en forma escrita. Cabe precisar que actualmente la Ley N° 27986 en su artículo 3 establece que el contrato de trabajo será celebrado en forma verbal o escrita. Considero que ello contribuye a la informalidad que existe en muchos casos, lo cual repercute muchas veces en la acreditación de un vínculo laboral.

(11) La Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) fue fundada en Bogotá, Colombia, el 30 de marzo de 1988, día en el que hoy se celebra el “Día de las trabajadoras del hogar” en casi toda la región. La Confederación cuenta con organizaciones afiliadas de 13 países, además del Canadá, y de una organización de trabajadoras inmigrantes Europa. La mayoría de sus afiliados son trabajadoras domésticas desde hace entre 15 y 20 años y se comprometen a promover una reforma de la legislación que permita lograr la igualdad de derechos y garantizar el cumplimiento de las recientes reformas legislativas emprendidas en los Estados Miembros, en particular en Bolivia, el Brasil y el Perú.

- Respecto al monto de la remuneración solicitan que en cualquiera de sus modalidades debe tener como base la remuneración mínima vital⁽¹²⁾. Se debe resaltar que en forma positiva el Perú al igual que otros países no considera como parte de la remuneración el alojamiento y la alimentación.⁽¹³⁾
- Respecto a las trabajadoras del hogar en la modalidad “cama adentro”, el tiempo de trabajo debe ser de 8 horas diarias continuas, debiendo reconocerse el pago de horas extras.

Por último, se sostiene que “en los dos últimos decenios se ha registrado una creciente demanda de este tipo de cuidado en todas partes del mundo, tendencia esta que se ha acentuado con la incorporación masiva de las mujeres a la fuerza laboral, el envejecimiento de las sociedades, la intensificación del trabajo y la frecuente insuficiencia o carencia de pautas de actuación para facilitar la conciliación de la vida familiar con la vida laboral”⁽¹⁴⁾.

III. ALCANCE CONCEPTUAL

El Artículo 2 de la Ley de los Trabajadores del Hogar, señala que son trabajadores del servicio del hogar las que efectúan labores de aseo cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás actividades propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares.

Tal como se indico, anteriormente se denominaba “criado o sirvienta⁽¹⁵⁾” a quien prestaba estos servicios. “En otros países, los términos utilizados son «asistente» o «ayudante» del hogar, fórmula que lamentablemente resta importancia al

(12) El Perú es el único país en América Latina que no regula para las trabajadoras del hogar la remuneración mínima vital, como si lo hacen Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay. Conferencia Internacional del Trabajo 99, reunión. 2010. Trabajo decente para las trabajadoras domésticas. Informe IV. OIT.

(13) . En Uruguay también ha adoptado esta fórmula, pues en virtud del artículo 11 del decreto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se desarrolla la ley núm. 18065, de 27 de noviembre de 2006, los trabajadores domésticos que vivan en el domicilio del empleador tienen derecho a alimentación y alojamiento, conceptos por los que el empleador podrá deducir del salario mínimo un 20 por ciento (un 10 por ciento si solo se le proporciona alimentación). En Francia, el artículo 6 del convenio colectivo aplicable dispone que si se pide a un empleado que resida en el domicilio del empleador, el alojamiento no debe deducirse del salario neto. Respecto a América Latina se encuentra Bolivia una prohibición de pagos en especie. Conferencia Internacional del Trabajo 99, reunión. 2010. Trabajo decente para las trabajadoras domésticas. Informe IV. OIT.

(14) Conferencia Internacional del Trabajo 99, reunión. 2010. Trabajo decente para las trabajadoras domésticas. Informe IV. OIT.

(15) Servidumbre es una forma especial de esclavitud, que se distingue de aquella por la intensidad en que deben prestarse determinados servicios, puesto que no implica un derecho de propiedad sobre una persona, tal y como ocurre, en cambio, en el caso de la esclavitud en sentido propio. Sobrino Heredia, José Manuel. Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, Comentario artículo por artículo. Fundación BBVA, p. 179.

concepto de «trabajador» y entraña el riesgo de «devaluar» la ocupación».⁽¹⁶⁾ Por lo cual considero que el concepto utilizado por nuestra normativa actual es la más acorde, ya que no implica el riesgo de devaluar su posición y tampoco implica un rasgo de sumisión.

IV. CARACTERÍSTICAS

En este punto, procuraremos analizar qué características presentan los servicios de las trabajadoras del hogar. Así, podemos encontrar las siguientes

- No existe mayor discusión respecto a que si esta forma de prestación de servicios es laboral o no, debido a que definitivamente hay una dirección y fiscalización por parte de la parte empleadora, es decir, se da “el reconocimiento de que los trabajadores domésticos tienen realmente la calidad de trabajadores, ya trabajen en una familia, hayan sido colocados por una agencia de colocación en un hogar privado, o estén empleados en una institución pública o privada”.
- No tiene por objeto producir valor añadido, ganancias, es por ello que la mayoría de las personas consideran que la labor que realizan no es importante.⁽¹⁷⁾
- Sus tareas no se definen con precisión “cocinan, limpian, cuidan a los niños, a las personas de edad, a los impedidos e incluso animales domésticos, pueden variar considerablemente con el tiempo y “cuidar” a un niño puede abarcar desde la atención a niños pequeños durante una corta ausencia de sus padres, hasta hacerse cargo de la responsabilidad primordial de su educación”⁽¹⁸⁾. El trabajo es el que puede variar en el tiempo, así también pueden realizar un sin fin de actividades sin estar plenamente definidas.
- A veces, no son remunerados hasta que concluye su periodo de servicio, el mismo que puede durar varios años, y el salario puede ser gravado con

(16) Conferencia Internacional del Trabajo 99, reunión. 2010. Trabajo decente para las trabajadoras domésticas. Informe IV. OIT

(17) Así, según cierta mentalidad, carece de valor cualquier otro trabajo realizado fuera del proceso de la producción de mercancías. Por ejemplo, todo el trabajo necesario a la reproducción y reposición de la fuerza de trabajo, el cual es realizado fundamentalmente por las mujeres, queda desvalorizado; y, aun cuando es imprescindible a la realización de la actividad económica, es considerado secundario. (...)Es el trabajo humano, a través del proceso de producción, el que incorpora valor a la materia prima, al transformarla en producto que se convertirá en mercancía; es por ello que se valoriza solo el trabajo que produce bienes a ser intercambiados en el mercado. Y es por ello que una parte importante del trabajo realizado por las mujeres, es subvaluado y subpagado (es decir mal pagado). *Como nos incorporamos las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo*. Material del Curso Género y Salud Laboral. Instituto Laboral Andino (ILA). 2010

(18) Se señala que la definición de las categorías de ocupaciones y las consiguientes tareas no es de una precisión absoluta, y que una de las características de los trabajadores domésticos en numerosas partes del mundo reside en la dificultad de circunscribir los quehaceres que deben llevar a cabo en los hogares privados. Conferencia Internacional del Trabajo 99, reunión. 2010. Trabajo decente para las trabajadoras domésticas. Informe IV. OIT

deducciones, por daños ocasionados por estos trabajadores durante su trabajo o como una forma de control, especialmente aquellas trabajadoras migrantes.⁽¹⁹⁾ Respecto a este último tema es necesario tener en cuenta que “en la actualidad, asistimos, a la aparición de nuevas formas de esclavitud, entre las cuales destaca la esclavitud domestica o la esclavitud moderna. Se estima, por ejemplo, que en el mundo cuatro millones de mujeres son vendidas cada año. En muchos de los casos, a las víctimas se les confisca el pasaporte y se les deja en una situación total de vulnerabilidad frente a sus empleadores, sufriendo, en la mayor parte de los casos, violencia física y/o sexual. Muchas de estas víctimas son inmigrantes, que se encuentran en una situación irregular en el país en el que están explotadas”.⁽²⁰⁾

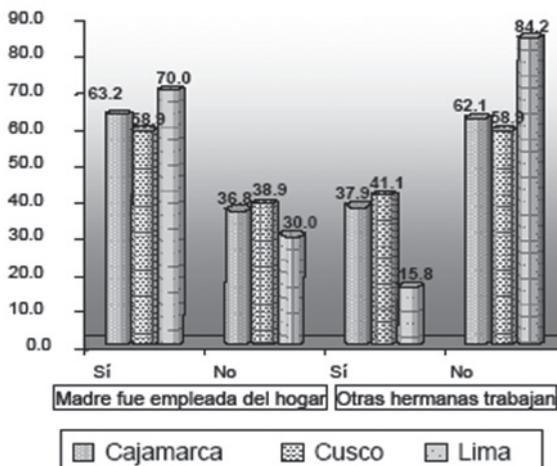
- En ciertas ocasiones el lugar de trabajo es al mismo tiempo el domicilio de la trabajadora. Lamentablemente residir y trabajar en el domicilio del empleador repercute notablemente en la movilidad y la autonomía personal del trabajador y puede influir en las decisiones relativas a su futuro, incluida la decisión de fundar una familia. Una de las consecuencias de esta situación es que al alcanzar la edad de la jubilación los trabajadores domésticos pueden no tener los hijos que les proporcionen un apoyo humano o financiero durante su vejez. En otros casos concurren a cuidar a los niños de sus empleadores aún a costa de abandonar a sus propias familias y no dedicarles el tiempo necesario.
- Realizan largas jornadas laborales sin respetar el mínimo establecido por ley, que a mediano o largo plazo repercute en su salud y seguridad.
- Se debe referir que lamentablemente las personas que realizan el trabajo doméstico en su mayoría tienen familiares que realizan trabajo doméstico, es decir este trabajo, se transmite en muchos casos de una generación a otra, conforme a la siguiente encuesta realizada en Lima, Cusco y Cajamarca⁽²¹⁾:

(19) Una característica del trabajo doméstico remunerado reside en que suele considerarse diferente de un empleo normal. Se suele pretender que los trabajadores domésticos son «como miembros de la familia» reemplazándola por una forma de paternalismo que podría justificar que se exija al empleado doméstico que trabaje más duro y durante más horas para un empleador «considerado», sin que medie una retribución material. *Conferencia Internacional del Trabajo 99*, reunión. 2010. Trabajo decente para las trabajadoras domésticas. Informe IV. OIT

(20) SOBRINO HEREDIA, José Manuel. Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, Comentario artículo por artículo. Fundación BBVA, p. 183. Ver conocido caso Siliadin contra Francia.

(21) *Perú Invisible y sin derechos: Aproximación al perfil del trabajo infantil doméstico*. Oficina Regional para América Latina y El Caribe. Programa internacional para la erradicación del trabajo infantil – IPEC Proyecto subregional de prevención y eliminación del trabajo infantil. Lima. Noviembre 2002, p. 42

Antecedentes familiares de trabajo domestico



Fuente: OIT-IPEC. Encuesta a Familias de origen de las TID, en Lima, Cajamarca y Cusco. Octubre 2001

V. SITUACIÓN ACTUAL DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

Actualmente la situación laboral de muchas de estas mujeres –y niñas– no es la óptima, dado que, para algunos, esta es una labor subestimada. Las trabajadoras del hogar en el Perú laboran de 12 a 16 horas diarias y reciben un sueldo promedio de S/. 300, según el Ministerio de Trabajo⁽²²⁾, de acuerdo con la experta de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) María Bastidas, en algunos lugares del país estas mujeres son contratadas por S/.80 y S/. 100, pero en otros no reciben sueldo alguno, dado que la comida y el alojamiento son considerados una forma de pago.⁽²³⁾ Esta necesario tener en cuenta que esta situación se da sobre todo porque la mayoría de las personas que laboran en este tipo de trabajo son de Zonas rurales, dato que es confirmado por SINTRAHOGARP que señala que 90% de las domésticas de Lima viene de provincias.

(22) Cabe señalar que esta situación no solo se da en nuestro país, sino en otros países como por ejemplo en España donde “por horas semanales de trabajo, se aprecia que ni las empleadas internas ni las externas tienen una jornada de trabajo que podría asemejarse a una jornada laboral normal (40 horas semanales). Un 73,9% de las empleadas externas trabajan menos de 35 horas a la semana, lo que unido a los bajos salarios del sector, supone unos ingresos económicos muy bajos. En el otro extremo, se encuentran las interminables jornadas de trabajo de las empleadas internas. El 100% de las internas trabajan más de 40 horas a la semana. Esta diferencia de horas de trabajo supone un contraste de carga de trabajo entre empleadas internas y externas, y, desde otro punto de vista, entre extranjeras y españolas, dado que, como se verá, la práctica totalidad de las internas son extranjeras”. Francisco Javier Aroca Cifuentes (Coordinador). Observatorio Municipal de igual de oportunidades. <<http://www.albacete.es/portals/csolidaridad/ficheros/SITUACION%20ACTUAL%20DE%20LAS%20TRABAJADORAS%20DE%20HOGAR%20DE%20ALBACETE.pdf>>.

(23) <elcomercio.pe/noticia/458404/empleadas-hogar-ganan300-promedio_1>

Otro problema que presentan, es que reciben maltratos verbales como gritos e insultos, le reprochan su nacionalidad u origen racial y utilizando términos impropios. En el caso del Perú, y creo que no es una realidad ajena en otros países, todavía piensan que le hacen un favor a las trabajadoras del hogar, que bastante hacen ya con brindarles alojamiento, alimentación, propinas, ropa usada y, además, “trato familiar”. Esta manera de pensar está tan arraigada que pasará aún mucho tiempo para aceptar que quienes trabajan en servicio doméstico tienen necesidades y derechos como cualquier otro trabajador y que el buen trato y el respeto no son un favor sino una obligación entre los habitantes de una sociedad civilizada, esta manera de pensar parece propia de una época feudal.⁽²⁴⁾

En relación a la remuneración que perciben, según Marcelina Bautista Bautista, Secretaria General CONLACTRAHO: “Los empleadores pagan lo que quieren, creen que nos están haciendo un favor; no se trata de una verdadera relación de trabajo. Debemos de empezar a reconocer que las trabajadoras del hogar/domésticas deben ganar un salario decente”.⁽²⁵⁾

Por otro lado, algunas estadísticas mencionan que un tercio de todos los hogares del mundo tienen alguna forma de ayuda de una persona ajena (a la cual se debería pagar), en el caso de América Latina las trabajadoras del hogar/domésticas representan hasta un 60% de la migración interna y transfronteriza en América Latina, de la misma manera las mujeres inmigrantes provenientes de México y de otros países de América Latina representan la mayor parte de la mano de obra del trabajo del hogar/doméstico en Estados Unidos⁽²⁶⁾. De lo expuesto se puede concluir que hay un desplazamiento de las trabajadoras del hogar de su lugar de origen a zonas con mayor desarrollo.

En esta parte es menester señalar que en el Perú se prefiere contratar para realizar la labor de trabajo doméstico a las adolescentes (14 – 17 años), conforme a la siguiente encuesta realizada en Lima, Cusco y Cajamarca⁽²⁷⁾.

(24) Mendoza Orellano, Pilar. Ob. cit., p. 7

(25) ¡Protección para las Trabajadoras del Hogar/Domésticas! Informe de la conferencia internacional celebrada en Ámsterdam del 8 al 10 de noviembre de 2006. Agosto 2008. IRENE. <www.domesticworkerrights.org>.

(26) Protección para las trabajadoras del hogar. Informe de la conferencia internacional celebrada en Ámsterdam del 8 al 10 de noviembre del 2006, p. 19 <www.domesticworkerrights.org>.

(27) *Perú Invisible y sin derechos: Aproximación al perfil del trabajo infantil doméstico*. Oficina Regional para América Latina y El Caribe. Programa internacional para la erradicación del trabajo infantil – IPEC Proyecto subregional de prevención y eliminación del trabajo infantil. Lima. Noviembre 2002, p. 62

**Preferencia de las empleadoras respecto a la edad de las trabajadora infantil domésticas
(sólo empleadoras que otorgan remuneración)**

Grupos de edad	Lima		Cajamarca		Cuzco		Total	
	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°
Total	100.0%	21	100.0%	33	100.0%	14	100.0%	68
Menor de 13 años	0.0%		3.0%	1	14.3%	2	4.4%	3
De 14 a 17 años	47.6%	10	39.4%	13	42.9%	6	42.6%	29
De 18 a 25 años	23.8%	5	21.2%	7	28.6%	4	23.5%	16
Una chica de 26 y más años	9.5%	2	6.1%	2	14.3%	2	8.8%	6
Le da igual	19.0%	4	24.2%	8	0.0%		17.6%	12
No sabe/no responde	0.0%		6.1%	2	0.0%		2.9%	2

Fuente: OIT-IPEC. Encuestas a empleadoras de trabajadoras infantiles domésticas en Lima, Cajamarca y Cuzco. Octubre 2001

Finalmente, cabe resaltar que en relación al porcentaje existente de trabajadores domésticos en el mundo, no hay datos precisos ni comparables, debido al elevado porcentaje de trabajo doméstico no declarado, pero con seguridad se puede mencionar que “la información disponible demuestra que esta forma de empleo absorbe proporciones importantes y crecientes de mujeres”⁽²⁸⁾.

VI. LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR Y EL CONVENIO DE LA OIT

El Consejo de Administración de la OIT en su 301ª Reunión (marzo de 2008), decidió inscribir en el orden del día de la 99.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2010) un punto relativo al trabajo decente para los trabajadores domésticos a fin de que sea objeto de una doble discusión que desemboque en la posible adopción de un convenio complementado por una recomendación, es así que la Conferencia Internacional del Trabajo 99 reunión del año 2010 se denominó Trabajo decente para las trabajadoras domésticas, en base a ello actualmente está preparando una norma internacional para los trabajadores domésticos, de posible entrada en vigencia en 2011.

Anteriormente la OIT había señalado (“Organizarse en pos de la justicia social”, 92 Conferencia, 2004) que este colectivo es uno de los de “difícil sindicalización” por lo que explicita la indispensable vigencia de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

Por lo tanto, esperemos que el Convenio una vez expuesto sea suscrito por el Perú, para así de alguna manera fomentar y apoyar el mejoramiento de las condiciones actuales de las trabajadoras del hogar.

VII. PROPUESTAS A TENER EN CUENTA

En el presente trabajo se ha evidenciado de alguna manera la situación que presentan las trabajadoras del hogar, en principio porque no tienen mínimos

(28) ¿A qué se refiere el término género? Material del Curso Género y Salud Laboral. Instituto Laboral Andino (ILA). 2010

establecidos, así como también porque no existe un cumplimiento a cabalidad de las normas existentes, por lo que a continuación señalamos algunas propuestas aplicables a nuestra realidad:

- La ley actual en el caso de las trabajadoras del hogar es “letra muerta”, por lo que es necesario poner énfasis en buscar una manera adecuada de lograr su cumplimiento. La Ley General de Inspección del Trabajo Ley N° 28806 en Artículo 4 inciso 5 dispone que en el caso de los trabajadores del hogar la inspección se ejercerá en los domicilios en los que presten los servicios, con las limitaciones a la facultad de entrada libre de los inspectores, cuando se trate del domicilio del empleador, por lo tanto hay una limitación expresa establecida en la citada norma, así como también en la Constitución Política como es el derecho a la inviolabilidad del domicilio, en ese sentido, se debería establecer una excepción para el caso de las trabajadoras del hogar, para que así los inspectores de trabajo tengan la facultad de verificar las condiciones en que se encuentran y el cumplimiento de las normas establecidas.⁽²⁹⁾
- Asimismo se debe plantear una forma de que no realicen extensas jornadas de trabajo, especialmente las trabajadoras que laboran en la modalidad de cama adentro.
- Respecto a las existentes agencias de colocación de las trabajadoras del hogar, deberían ser necesariamente objeto de supervisión, debido a que muchas veces estas son las que se encargan de aprovecharse de la situación en la que se encuentran estas trabajadores, cuando deberían hacer todo lo contrario, el gobierno podría implementar una reducción en los impuestos para aquellas agencias que acrediten estar contribuyendo, a que los derechos de estas trabajadoras se otorguen a cabalidad.⁽³⁰⁾
- Se debería establecer en la norma que estas trabajadoras en el caso que laboren bajo la modalidad de cama adentro deben tener derecho a una habitación, debido a que muchas veces no tienen un lugar establecido donde descansar ni tampoco un espacio de privacidad.
- Se debería implementar una modalidad de cómo poder hacer uso del derecho de negociación colectiva, derecho plenamente reconocido en nuestra Constitución Política, como por ejemplo por distritos.

(29) El Tribunal Supremo del Canadá resolvió que no había inconveniente en que se llevasen a cabo inspecciones aunque el lugar de trabajo fuese al propio tiempo un domicilio privado. *Conferencia Internacional del Trabajo 99, reunión. 2010*. Trabajo decente para las trabajadoras domésticas. Informe IV. OIT.

(30) En un estudio que la OIT encargó sobre prácticas nacionales se determinó que en Ghana las agencias de empleo no solo facilitan la conclusión de contratos formales entre empleadores y trabajadores domésticos, sino que también velan por que se cumplan las condiciones contractuales. Asimismo, las agencias facilitan el pago de los impuestos y procuran que los empleados que se contraten cumplan los requisitos de edad mínima. No obstante, existe un riesgo considerable de que se den prácticas fraudulentas; muchas agencias no tienen una licencia expedida con arreglo al Código del Trabajo, y algunas no funcionan como agencias propiamente dichas, sino como agentes individuales e intermediarios.

- Se debe resaltar que en el Artículo 27 otorga expresamente el derecho a todos los trabajadores adecuada protección contra el despido arbitrario, sin embargo la Ley 27986, norma que regula actualmente el régimen especial de las trabajadoras del hogar dispone en su Artículo 7: “que por la naturaleza de la confianza del trabajo, el empleador podrá separar del empleo al trabajador sin expresión de causa justa dándole un pre aviso de 15 días o pagándole una indemnización equivalente a la remuneración total de 15 días o pagándole una indemnización equivalente a la remuneración total de quince días si se prescindiera de este aviso” de lo expuesto se puede colegir que para las trabajadoras del hogar no existe expresamente una protección contra el despido arbitrario sino que aduce que basados en la confianza que existe entre las partes el empleador tiene total libertad, sin expresión de causa justa, extinguir el vínculo laboral, por lo tanto considero que la norma debe ser acorde con una norma de rango constitucional, y establecer el otorgamiento de una indemnización, en caso de despedir a una trabajadora del hogar sin expresión de causa justa.
- Establecer específicamente las tareas que deben desarrollar en el caso de que sean trabajadoras domésticas y así impedir que realicen múltiples y diferentes tareas diarias, por ejemplo se da el caso que las trabajadoras del hogar además de realizar las tareas del hogar deben realizar la función de un jardinero, de chofer incluso en algunas casos de un vigilante, todo ello amparado en la definición abierta que realiza la Ley N° 27986.

VIII. APRECIACIONES FINALES

La situación en la que se encuentran las trabajadoras del hogar no es propia de esta época ni es propio de nuestro país. Es por ello que considero que se debe revalorar la labor que realizan las trabajadoras del hogar, porque el trabajo que realizan las empleadas del hogar es tan igual y digno como cualquier otro, es por ello que el Estado debe reconocer al igual que otros trabajadores la percepción de una remuneración mínima vital y así también el cumplimiento de las normas establecidas, en ese sentido es necesario que cada uno de nosotros valoremos su trabajo en razón a que gracias a ellas tenemos la posibilidad de dejar a los hijos y el hogar a buen resguardo.

Asimismo no se debe negar que todavía persiste cierto menosprecio de la empleada del hogar como persona, esta opinión viene dada por diversos factores como pueden ser: la falta de estudios, la realización de una serie de tareas que no son valoradas, la baja remuneración, e incluso el carácter de servidumbre que tiene el trabajo que desempeñan. Es por ello que considero que es indispensable la capacitación para que ellas puedan desempeñarse mejor en su trabajo y finalmente es necesario formar una cultura en la sociedad para que observe con una mejor perspectiva la labor que realizan las trabajadoras del hogar.