

# HACÍA LA VALORIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO-DEL HOGAR

Joel Cáceres Paredes (\*)

## Resumen ejecutivo

El presente artículo aborda el estudio del trabajo doméstico desde una perspectiva social y jurídica. Parte del análisis de la división sexual del trabajo y de las principales características del trabajo doméstico, para luego analizar las características de la regulación del trabajo del hogar que actualmente existe en el Perú, así como la que establece el Convenio 189 de la OIT.

\* Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). Profesor del curso Seminario de Derecho Laboral y Procesal Laboral en la misma casa de estudio. Master en Política Social, Trabajo y Bienestar por la Universidad Autónoma de Barcelona. Cuenta con estudios de maestrías concluidos y por concluir, respectivamente, de Derecho Constitucional y Derechos Humanos, y de Filosofía, con mención en Epistemología; ambos por la UNMSM. Los puntos de vista expresados

en el presente artículo corresponden al autor y no reflejan necesariamente la posición del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

## 1. Introducción

En un evento sin precedentes, en la 100 Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de junio de 2001 se aprobó el Convenio 189, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Convenio 189). Asimismo, en la misma conferencia se aprobó la Recomendación 201, sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos.

Este convenio tiene como objetivo mejorar las condiciones laborales de las personas que laboran en el ámbito del trabajo doméstico o del hogar<sup>1</sup>. Se trata de un colectivo que en el mundo representa al menos 67 millones de trabajadores domésticos (sin incluir a los niños y niñas que trabajan en dicha actividad) (OIT, 2018). En América Latina y el Caribe, por su parte, cuenta con aproximadamente 18 millones de personas se dedican al trabajo doméstico remunerado (OIT, 2016).

Pese a la cantidad de personas que se encuentran realizando trabajo doméstico en el mundo y, en particular, en nuestra región, y pese a la importancia del trabajo doméstico para el desarrollo y desenvolvimiento de los hogares y la realización de actividades productivas en el mercado laboral, este tipo de trabajos ha sido históricamente desvalorado, con una alta presencia de precarización e informalidad. En la región latinoamericana, además, la historia del trabajo doméstico ha estado vinculada a relaciones de colonización y discriminación de género, raza y clase social.

Como veremos más adelante, el Perú no es ajeno a esa realidad de trabajo doméstico, por lo que constituye, un reto mayor la implementación del Convenio 189, el cual fue ratificado el año pasado y entrará en vigor a partir del 26 de noviembre de 2019.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, el presente artículo buscará abordar el estudio del trabajo doméstico y del hogar desde una visión integral<sup>2</sup>, la cual no se agota en la descripción de las normas jurídicas aplicables o datos estadísticos que explican las características del trabajo del hogar. En tal sentido, se partirá de un esbozo de la división sexual del trabajo y la construcción de identidades respecto al trabajo productivo y al trabajo reproductivo (doméstico o del hogar); seguidamente, se abordará acerca de la importancia económica y social del trabajo doméstico en la actualidad; luego se analizará las principales características del trabajo del hogar (trabajo doméstico remunerado) en el Perú; y, finalmente, se abordará lo correspondiente a la regulación jurídica del trabajo del hogar y la implementación pendiente del Convenio 189.

---

<sup>1</sup> En la actualidad, el Convenio 189 ha sido ratificado por veinticinco (27) países, la mayoría de ellos pertenecientes a la región de América Latina y el Caribe. Nuestro país lo ha ratificado el año 2018 y entrará en vigor el 26 de noviembre de 2019 (OIT, 2019).

<sup>2</sup> Existen varias formas para abordar el estudio del trabajo doméstico o del hogar. Entre las principales de estas formas encontramos: i) la teoría feminista que centra su atención en la división sexual del trabajo, es decir, a la asignación cultural de patrones sociales a los hombres (que realizan el trabajo reproductivo y sostiene a través del salario a su familia) y a las mujeres (encarga de las labores domésticas no remuneradas y del desenvolvimiento del hogar y cuidado de la familia) y las relaciones de poder existente alrededor de esa dinámica; ii) la economía de los cuidados, la cual pone en relevancia a las actividades, bienes y servicios vinculados con el cuidado de las personas, y cómo está se refleja en la economía de un país; iii) el ámbito jurídico laboral, muestra en relieve que el trabajo doméstico ajeno y las relaciones de asimetría que existe entre empleador(a) y trabajador(a) del hogar, y la consecuente necesidad de regular tutelarmente las relaciones laborales domésticas.

## 2. La división sexual del trabajo

### 2.1. Trabajo productivo y trabajo no reproductivo

El pacto entre capital y trabajo que se dio en la primera mitad del siglo XX y que permitió el nacimiento de las normas de protección de los trabajadores se sustentó en una concepción de trabajo de matriz obrera y, esencialmente, masculina. La gran fábrica de trabajo industrial fordista y obrero inserto en ella para procurarse un salario que pueda sostener a su familia, contextualizada con la centralidad social que el trabajo tuvo en su origen<sup>3</sup> (y que actualmente conserva) fueron legitimando y moldeando las identidades de hombres y mujeres respecto a dicha actividad<sup>4</sup>. Estas identidades estaban constituidas, de un lado, por el varón trabajador en las actividades productivas (así como en los otros espacios públicos vinculados con dichas actividades) y proveedor del hogar y, por otro lado, a las mujeres reservadas para la realización de las actividades domésticas del hogar y la familia, circunscritas en el espacio doméstico privado.

En ese sentido, la intervención normativa social supuso no solo una cuota de liberación, a través del reconocimiento de derechos y libertades al movimiento obrero, sino también una cuota de control, mediante el estableciendo del modelo de familia tradicional y conservador (CAAMAÑO, 2010).

Es cierto que esa concepción del trabajo es diferente a la que actualmente existe. La incorporación paulatina de la mujer al mercado de trabajo<sup>5</sup> y otros cambios estructurales (los cambios tecnológicos, la descentralización productiva, la profesionalización de muchas actividades), han transformado la forma en que se desarrolla y percibe la actividad del trabajo productivo. Sin embargo, pese a dichos cambios, la concepción de la actividad trabajo aún está determinada por el filtro del mercado, es decir, por la equiparación del “trabajo” con el “trabajo productivo”, la cual tiene un evidente sesgo de género y oculta todas las actividades que no encajen en dicha definición, como las que corresponden al “trabajo doméstico” o “trabajo reproductivo.

### 2.2 Tiempos sociales de trabajo de hombres y mujeres

Advertir la importancia de la división sexual del trabajo, y la valoración del trabajo doméstico, como se ha puesto en relieve en el punto precedente, permite explicar muchas de las desigualdades por género que se presentan en las relaciones de trabajo y de los tiempos de una sociedad.

---

<sup>3</sup> Es importante precisar que cuando se habla de centralidad del trabajo no se está haciendo referencia a una centralidad en el sentido obvio o trivial de que el trabajo es necesario para la supervivencia, sino en el sentido, menos evidente, de centralidad social y cultural: ésta tiene que ver con hasta qué punto constituye el trabajo una instancia básica que estructura las instituciones sociales y la vida de los individuos (NOGUERA, 2002).

<sup>4</sup> Recordemos que el trabajo no solamente puede analizarse desde la neutralidad de la actividad de quienes lo desarrollan, sino que puede abordarse como la relación social que se genera en las personas que participan en él. (LAHIRE, 2005).

<sup>5</sup> Como hemos indicado, uno de los principales cambios que existieron en el mercado de trabajo es la incorporación femenina en este a partir de la segunda mitad del siglo XX. Razones de carácter demográfico, como el descenso paulatino del número de hijos; razones de carácter político social, como el incremento y democratización de la educación para las mujeres; y razones de carácter económico, como el incremento del sector de servicios asignado culturalmente a las mujeres; nos permiten explicar dicho proceso de incorporación. En efecto, de modo general en las últimas 4 décadas se ha venido incrementando la participación femenina en el mercado de trabajo (Abramo, 2004). Así, para el caso de América Latina en década de los 90 “las mujeres representaban casi el 40% de la PEA urbana de América Latina y los hombres un poco más de 60%” (OIT, 1999: 25); y ya para el 2017 “la participación de las mujeres en el mercado de trabajo alcanzó el 50.2%” (OIT, 2017: 15).

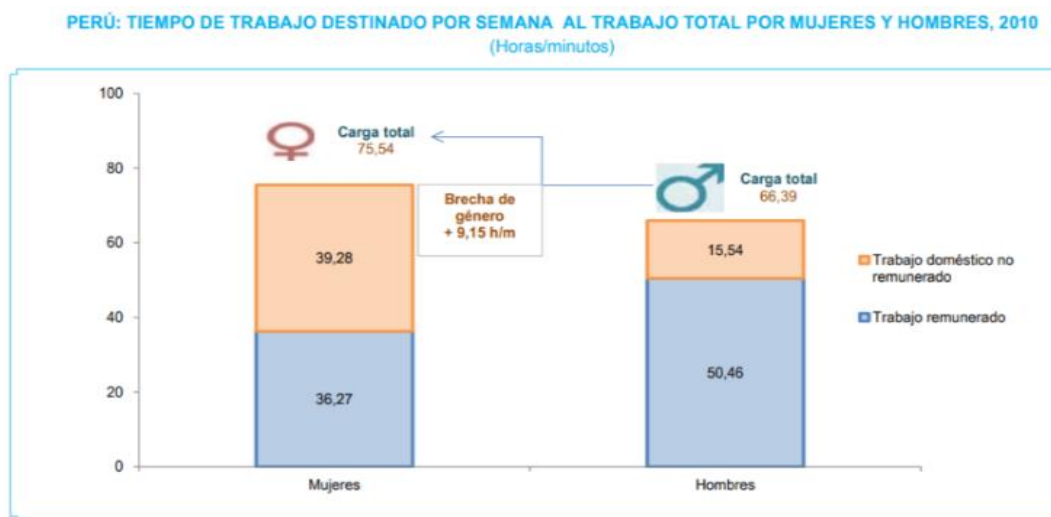
Respecto a este último punto, debe advertirse que, en efecto, el tiempo no solo es una unidad de medida real y objetiva, sino que también tiene una consideración y perspectiva económica y social, el cual se inserta en análisis de los procesos de trabajo y producción (Adam, 1999: 547). Así, en las relaciones de trabajo de nuestras sociedades el tiempo se usa como valor de cambio, lo cual permite valorar una mercancía en virtud del tiempo en que se ha tomado para producirla. Los conceptos de eficiencia, productividad y competitividad, está vinculada con dicha idea.

Esta situación, sin embargo, genera desigualdades a la hora de determinar el tiempo de diferentes grupos de la sociedad. Así, las desigualdades pueden ser de carácter ocupacional (el hombre de la eficiencia se impone al hombre de los servicios de educación, de teatro o de profesiones humanitarias), de culturas (los países del capitalismo occidental en comparación con otras cultural tribales, por ejemplo) y de categorías de personas (diferencia entre el tiempo de los jóvenes, ancianos, discapacitados, personas cuidadoras, etc.). De ahí que cualquier otro tiempo de trabajo no ajustado al tiempo del hombre de la eficiencia en las relaciones de trabajo, se convierten en el “otro” tiempo y, por tanto, no es valorado socialmente (Adam, 1999: 551), tal es el caso del trabajo de cuidados en el que confluye un componente afectivo.

Apuntamos estas ideas porque estas nos ayudarán a entender la consideración social de los tiempos de trabajos realizado por las mujeres en los distintos aspectos de la vida, en comparación con los hombres. En efecto, si tomamos en cuenta el trabajo (productivo y reproductivo) los tiempos de trabajo de las mujeres resultan ser más elevados en comparación de los tiempos de hombres, al realizar su trabajo en el mercado de trabajo y, al mismo tiempo, encargarse mayoritariamente de las labores domésticas.

Así, por ejemplo, en el Perú, de acuerdo con a los resultados de la Encuesta de Usos de Tiempo del 2010, la distribución de los tiempos dedicados al trabajo productivo y trabajo reproductivo evidencian una brecha desigual entre hombres y mujeres en razón de 9:15 horas a la semana de trabajo adicional que realizan las mujeres (Gráfico I). Dicha brecha se incrementa si consideramos únicamente la distribución del trabajo reproductivo o no remunerado en razón de 24:14 (39:28 horas para las mujeres y 15:54 para los hombres).

### Gráfico I



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática-Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, 2010.

Esta situación de doble presencia de la mujer en los espacios de trabajo productivo y reproductivo, remunerado y no remunerado, no supone un mero aumento estadístico en las cifras de actividad femenina, sino un cambio en cuanto al papel del empleo en el proyecto de vida de estas mujeres, en la centralidad que ocupa la actividad reproductiva con la productiva (Carrasquer, 2003). Ello implica que, dentro de los contextos sociales, existe una doble exigencia a las mujeres: realizar las actividades productivas en el mercado de trabajo y que, al mismo tiempo, no se abandone la realización de las actividades de cuidados.

Esta situación constituye un aspecto central de gran parte de las desigualdades de género que pueden existir y que debe tomarse en consideración al momento de implementar cualquier medida vinculada con la lucha por las igualdades entre hombres y mujeres.

### **2.3. El trabajo doméstico remunerado y no remunerado**

La OIT (2013: 24) ha señalado la siguiente definición del trabajo doméstico:

“El trabajo que se realiza en el ámbito del hogar para garantizar la reproducción de este y sus miembros se denomina trabajo reproductivo o doméstico y ha sido tradicionalmente atribuido a las mujeres.

El trabajo reproductivo o doméstico se compone de labores de cuidado de niños, de ancianos, de enfermos, discapacitados, así como de tareas básicas que reproducen la vida diaria para los hogares (lavado, planchado, compra y traslado de alimentos, preparación de alimentos y la limpieza) con lo que recrea la sociedad y a las personas que actúan en ella e intercambian en los mercados. Como se mencionó, este trabajo implica una importante capacidad de gerencia sobre los recursos y el tiempo de los hogares.

El trabajo doméstico genera no sólo valores materiales (comida preparada, ropa limpia y planchada), sino que contribuye a sustentar la vida de las personas a través del cuidado y del afecto y produce personas listas para trabajar, estudiar, amar, o divertirse”.

De lo señalado se desprende que el hogar no es solo un espacio de interacción familiar, sino también un espacio de trabajo donde se realizan actividades domésticas para su conservación y desenvolvimiento. Dichas labores son desarrolladas mediante la modalidad de trabajo no remunerado, en tanto la persona que lo realiza no recibe ninguna remuneración a cambio de dicho trabajo (se realiza generalmente a través de los propios miembros del hogar) o de forma remunerada, mediante la contratación de un tercero, es decir, un(a) trabajador(a) del hogar para que realice dichas actividades domésticas a cambio de una remuneración.

En el Perú, según la ENAHO 2017, más de 2 millones de personas se dedican al trabajo doméstico en el Perú, donde el 81,2% de personas no recibe remuneración alguna por esta ocupación y el 18,8% de personas sí perciben una remuneración (gráfico II).

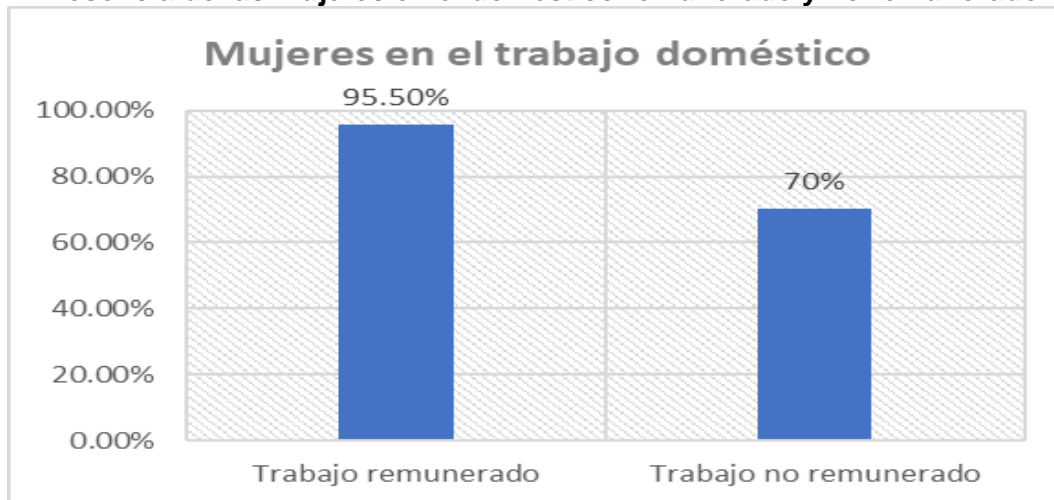
**Gráfico II**  
**Distribución del trabajo doméstico remunerado y no remunerado**



Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2017.  
Metodología actualizada.  
Elaboración propia.

Como hemos señalado, una de las características más importantes que se resalta en este trabajo doméstico, y que se encuentra enraizada en los imaginarios sociales, es que este se desarrolla principalmente por mujeres: 95,5% en el caso del trabajo del hogar remunerado y 70% en el caso del trabajo del hogar no remunerado, según la ENAHO 2017 (Gráfico III).

**Gráfico III**  
**Presencia de las mujeres en el doméstico remunerado y no remunerado**



Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2017.  
Metodología actualizada.  
Elaboración propia.

### 3. El valor económico y social del trabajo doméstico

Pese a su desvaloración histórica, para la sociedad contemporánea el trabajo reproductivo es una de las actividades más relevantes, en tanto permite o facilita las actividades económicas fuera del hogar, es decir, en el mercado de trabajo (formal o informal) (OIT, 2009: 1). Así pues, los trabajadores domésticos representan hoy día una amplia cuota de la fuerza de trabajo, sobre todo en los países en desarrollo, y ha seguido aumentando incluso en el mundo industrializado (OIT, 2009: 1).

De ahí que, de un tiempo a esta parte la valorización social y económica del trabajo doméstico ha ido en aumento. Así, desde 1995, en la Conferencia Mundial sobre las Mujeres, celebrada en Beijing, se hizo una especial referencia a la necesidad de ampliar el conocimiento sobre el trabajo no remunerado e integrarlo en las políticas públicas (Zambrano, 2010). De esta forma, en dicha conferencia se aprobaron los acuerdos para la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas<sup>6</sup>. A partir de allí, la valorización del trabajo doméstico ha ido ocupando espacio en las políticas públicas de los países de Latinoamérica<sup>7</sup> y en muchas partes del mundo, tales como la Unión Europea, África y los países asiáticos<sup>8</sup>.

Una muestra de dicha valorización es la medición que se da al trabajo reproductivo en las cuentas nacionales que conforman el PBI de un país. Así, tenemos que en el Perú el trabajo no remunerado contribuye en un porcentaje de 20.4% al Producto Interno Bruto (Gráfico IV):



Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Uso de Tiempo 2010.  
Metodología actualizada.  
Elaboración propia.

Entre las principales labores domésticas no remuneradas que se realizan en los hogares encontramos la de proveer comidas y refrigerios (31,8%), proveer cuidado de niños y adultos (25,2%), proveer alojamiento (18,6%), proveer vestimenta y cuidados personales (11,2%), proveer trabajo voluntario (6,7%) y proveer gestión y administración del hogar (6,5%).

En concordancia con dicha medición, mediante la Ley N° 29700 se estableció la inclusión del trabajo no remunerado en las cuentas nacionales, con especial énfasis en el trabajo

<sup>6</sup> Cabe indicar que el Perú aprobó los acuerdos de la plataforma de Beijing en 1995.

<sup>7</sup> Para los países de Latinoamérica, es importante destacar el trabajo realizado por la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) y la inclusión de la dimensión de género en los estudios y propuestas de políticas públicas vinculadas con el mercado de trabajo y la actividad trabajo. Al respecto, sugerimos ver la plataforma web Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (<https://oig.cepal.org/es>).

<sup>8</sup> Para los demás países, además de sus organismos regionales, debe destacarse el trabajo realizado por la ONU Mujeres, el cual realiza un diagnóstico sobre el avance de la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres. Al respecto, recomendamos revisar el Informe “El Progreso De Las Mujeres En El Mundo 2015-2016” (ONU Mujeres, 2015)

doméstico no remunerado, mediante la aplicación de encuestas de uso de tiempo. En tal sentido, el Decreto Supremo N° 056-2014-PCM, Reglamento de dicha Ley establece que:

“La Cuenta Satélite del Trabajo Doméstico No Remunerado cuantifica el valor generado por el trabajo no remunerado de mujeres y hombres del hogar, en la producción de servicios domésticos para uso propio, teniendo en cuenta el tiempo de trabajo que estos emplean. La medición de este tiempo permite obtener información de las características del trabajo doméstico de acuerdo a diferentes variables como: sexo, edad, nivel educativo, ubicación geográfica, así como, valores agregados que no forman parte de la frontera de producción, pero que pueden ser relacionados con el PBI (...)” (artículo 4).

Es importante señalar que esta medición del trabajo no remunerado no forma parte de la frontera de la producción, por lo que no modifica los agregados macroeconómicos, como el PBI, del marco central de las cuentas nacionales, pero sí es un valor de referencia para las decisiones de política orientadas a mejorar el bienestar de la población (artículo 5 del referido Reglamento).

#### **4. Caracterización socio económica laboral del trabajo del hogar**

Lo dicho hasta aquí nos permite insertar el tema del trabajo del hogar en un ámbito más amplio que la consideración jurídica de un régimen laboral de protección. Se trata pues de aquella actividad mediante el cual un(a) trabajador(a) se inserta en una casa habitación para realizar labores vinculadas con el desenvolvimiento de la vida en el hogar, las cuales facilitan las actividades productivas de los miembros de la familia al encargar a un tercero (trabajador(a) del hogar) la actividad doméstica.

Dicho trabajo se desarrolla mediante un vínculo laboral, en tanto se erige a través de una relación de dependencia, la cual, como hemos señalado anteriormente, ha sido desvalorado por la sociedad al considerarse uno no cualificado. Las razones que explican ello es que se parte del supuesto de que la mayoría de las mujeres son de por sí, de manera innata, capaces de desempeñar las tareas que conlleva, y enseñan en el hogar las correspondientes competencias a otras mujeres (OIT, 2009: 7). Adicionalmente, sobre todo en América Latina, el trabajo del hogar tiene detrás una historia de colonización (y post colonización) y de discriminación con tres dimensiones clave para su comprensión: la dimensión de clase, la de etnicidad y la de género (OIT, 2013).

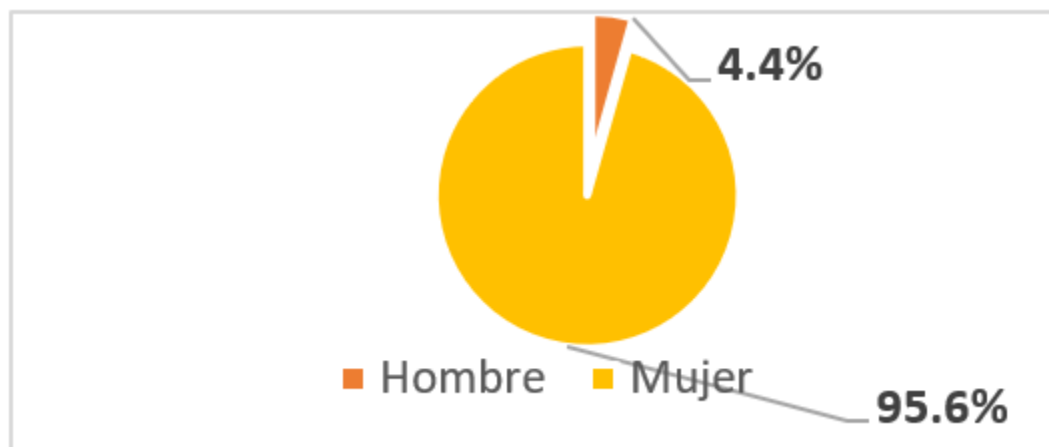
En ese sentido, se ha identificado al sector del trabajo del hogar como uno donde la segregación de las personas que lo realizan es bivalente: i) tiene una cara político-económica que lo lleva al ámbito de la redistribución, en la medida que, como veremos, es un sector donde existe una alta tasa de informalidad y salario bajos y ii) tienen una cara cultural-valorativa que lo lleva simultáneamente al ámbito del reconocimiento o de status social, en la medida que tiene una desvaloración social por estar constituida de labores “no cualificadas” (FRASER, 1996).

En el Perú, de acuerdo con la ENAHO, para el año 2017 el número de personas que tienen como ocupación principal ser trabajadores(as) del hogar llegó a 395 171, lo cual representa el 2,4% de la PEA ocupada. De dicho universo, las mujeres representan casi el 96% de personas que realizan trabajo del hogar, correspondiendo un 4% de participación masculina en dicho sector (gráfico 4). Se trata pues de un sector con alta presencia de mujeres. Las razones que explican ello es la naturalización femenina de las tareas domésticas, que avala



el estereotipo de género de que las mujeres por su naturaleza son las que mejor realizan las tareas domésticas y más aún, que les corresponde realizarlas. Debido a ello, el trabajo doméstico es minusvalorado frente a otras actividades remuneradas, a pesar de su importante contribución a la económica del hogar en el que trabajan y al desarrollo del país.

**Gráfico V**  
**Trabajadores (as) del hogar, según género (2017)**



Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2017.  
Metodología actualizada.  
Elaboración propia.

En cuanto la edad de las(os) trabajadoras(es) del hogar, se aprecia de la cifra total de este colectivo, 69,099 (17%) tienen entre 14 a 24 años, 26,349 (7%), tienen entre 25 a 29 años, 151,224 (38%), tienen entre 30 a 44 años, 148,499 (38%) tienen entre 45 a 55 y más años (ENAHO 2017).

Respecto al nivel educativo, al 2017 la mayoría de personas dedicadas al trabajo doméstico han alcanzado el nivel secundario completo (44%) y el primario completo (36%). Cabe señalar que el nivel superior no universitario constituye el 5,4% y el nivel educativo superior universitaria completa constituye el 1,4% (ENAHO 2017). Un dato importante a tomar en cuenta de las trabajadoras del hogar es la clasificación de esta población según los niveles de pobreza. Así, resulta preocupante que quienes realizan una ocupación remunerada aún se encuentren en condición de pobreza extrema (1%) y no extrema (12%)<sup>9</sup> (ENAHO 2017); lo que significa que dicha labor no garantiza necesariamente una ruptura definitiva del círculo de pobreza. En cuanto a su condición migrante, es resaltante que más de la mitad de personas que realizan trabajo doméstico remunerado migran a nivel provincial (52%), es

<sup>9</sup> Debe recordarse que, de acuerdo a lo señalado por el INEI para medir la incidencia de la pobreza, utiliza el enfoque monetario absoluto y objetivo de la pobreza, según el cual se considera pobre a todas las personas residentes en hogares particulares, cuyo gasto per cápita valorizado monetariamente, no supera el umbral de la línea de pobreza. Se utilizan dos tipos de líneas: de "Pobreza Extrema" y de "Pobreza". La línea de "Pobreza Extrema" es un valor monetario necesario para la adquisición de una canasta de alimentos capaz de satisfacer un mínimo de necesidades nutricionales de las personas. La línea de "Pobreza" es el valor de la línea de "Pobreza Extrema" más el valor monetario necesario para satisfacer un conjunto de necesidades no alimentarias consideradas esenciales (transporte, vestimenta, vivienda, educación y salud) (INEI, 2017: 161).

decir salen de su provincia de nacimiento para trabajar y residir en otra provincia<sup>10</sup> (ENAHO 2017).

Como correlato de la situación socioeconómica, la situación laboral de los(as) trabajadores(as) del hogar no es alentadora. Estas tienen un nivel de informalidad laboral del 92.4% al 2017 (ENAHO 2017). En cuanto a la remuneración del trabajo del hogar, si tomamos como referencia la percepción de la remuneración mínima al 2017, tenemos que casi la mitad de ellas percibe salarios menores a una remuneración mínima vital (49,3%) (ENAHO 2017). En lo que se refiera a la jornada de trabajo, para el 2017 el 45% de personas dedicadas al trabajo doméstico trabajan menos de la jornada laboral convencional (48 horas semanales). Sin embargo, un poco más del 40% de trabajadores y trabajadoras tienen una jornada laboral que supera a las 48 horas semanales (ENAHO 2017).

## **5. Alcances normativo del trabajo del hogar**

### **5.1 El trabajo del hogar en la actual legislación**

La actual Ley N° 27986, Ley de Trabajadoras del Hogar, identifica al trabajo doméstico remunerado con la denominación de trabajo del hogar, la cual lo define y caracteriza de la siguiente manera (artículo 1°):

“Aquellas labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares.

Están excluidas de los alcances de la presente Ley las actividades indicadas o análogas que se presten para empresas o con las cuales el empleador obtenga un lucro o beneficio económico cualquiera”.

De lo expuesto se desprende que el denominado trabajo del hogar tiene las siguientes características, de acuerdo a las personas intervinientes:

- Respecto al trabajador(a): Debe realizar las labores para la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar. Dichas labores involucran tanto las actividades de cuidados o asistencia, como aquellas tareas para el sostenimiento de la vida diaria de los hogares (aseo, cocina, lavado, asistencia, jardinería, entre otras).
- Respecto al empleador: No debe ser una persona jurídica y las labores recibidas no deben importar lucro, negocio o ganancia económica directa para dicho empleador o sus familiares. En efecto, “una característica fundamental asociada con esta relación laboral es que el empleador no obtiene ninguna ganancia económica o interés comercial asociado con las tareas que realiza el o la trabajadora” (OIT, 2016: 1).

Debe resaltarse que la definición del trabajo hogar establecida en la Ley N° 27986 están enmarcadas en el ámbito de una relación laboral, por lo que, además de las características señaladas, entre empleador(a) o trabajador(a) existe un vínculo de dependencia o

---

<sup>10</sup> Cabe resaltar que no se considera como migrante aquellos que residen en la Provincia de Lima y nacieron en la Provincia Constitucional del Callao, y viceversa.

subordinación. Por tanto, se encuentran fuera de su ámbito de aplicación al trabajo del hogar realizado sin una relación de subordinación cuando, por ejemplo, realiza de forma esporádica u ocasional dicha actividad<sup>11</sup>.

Los principales derechos laborales que regula el trabajo del hogar son los siguientes:

Derechos sociolaborales	Contenido	Marco normativo	
Contrato de trabajo	- Celebrado de forma verbal o escrita.	Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar.	
Remuneración mínima	- Remuneración determinada libremente por las partes (inexistencia de remuneración mínima vital). - La constancia del pago se hará por escrito y tendrá información mínima, según formato establecido en el Decreto Supremo N° 015-2003-TR.		
Limitaciones a la jornada máxima	- Limitación de la jornada de trabajo (8 horas diarias o 48 horas semanales, de acuerdo a las reglas del régimen laboral común de la actividad privada) - Pago de horas extraordinarias		
Descanso semanal obligatorio	- Descanso semanal remunerado de veinticuatro (24) horas continuas. - 50% de recargo en compensación por trabajo en días domingo y feriados.		
Gratificaciones legales	- Gratificaciones en julio y diciembre, equivalente al 50% de una remuneración mensual.		
Vacaciones	- Descanso anual remunerado de quince (15) días luego de un año continuo de servicios.		
Compensación por tiempo de servicios	- Compensación por Tiempo de Servicios; equivalente 15 días de remuneración por cada año de servicios. - Se paga directamente dentro de las 48 horas de culminada la relación laboral. Puede pagarse también al finalizar de cada año con carácter cancelatorio.		Decreto Supremo N° 015-2003-TR, Reglamento de la Ley N° 27986.
Modalidad cama adentro	- Obligación de proporcionar alimentación y/o alojamiento, sin costo alguno. - El alojamiento proporcionado es adecuado al nivel económico del centro de trabajo. - Derecho a la educación. Debe brindarse las facilidades del caso para poder garantizar su asistencia regular a su centro de estudios fuera de la jornada de trabajo. - La determinación de la jornada máxima de los trabajadores del hogar, se entiende por período de trabajo efectivo.		
Protección frente al despido injustificado	- Pago de una indemnización equivalente a la remuneración total de quince (15) días cuando al momento de decidir por su cese, no cumpla con darle un plazo de quince (15) días de preaviso. - Si cumple con dicho preaviso se posible despedir sin expresión de causa y sin indemnización.		
Seguridad social en salud	- Afiliación obligatoria al Seguro Social de Salud siempre que laboren una jornada mínima de cuatro horas diarias.		Decreto Supremo N 004-2009-TR, Precisan actos de discriminación en contra de las trabajadoras

<sup>11</sup> En esa misma línea, el Convenio 189 de la OIT define al trabajador doméstico como “toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo” y señala, además, que “una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico”.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El aporte mínimo se calculará en base a la remuneración mínima vital.</li> </ul>	del hogar.
Seguridad social en pensiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Afiliación obligatoria al Sistema Nacional o al Sistema Privado de Pensiones.</li> <li>- El aporte correspondiente se calculará en base a la remuneración mínima vital.</li> </ul>	
Trabajo del hogar a menores de edad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las niñas, niños y adolescentes menores de catorce (14) años no pueden desarrollar trabajo doméstico.</li> <li>- Los adolescentes mayores de catorce (14) y menores de dieciocho (18) años de edad, no pueden trabajar en los siguientes supuestos: i) cuando implique el contacto o exposición a productos químicos, sustancias tóxicas, sustancias cáusticas, vapores y gases tóxicos, sustancias corrosivas y elementos inflamables que pongan en riesgo su integridad física; ii) En el caso del cuidado y vigilancia de ancianos, enfermos, bebés, niñas, niños o parientes; así como, de predios y lugares que requieren protección, poniendo en riesgo su propia seguridad y la de otras personas; o, iii) cuando el trabajo doméstico es realizado en lugar distinto al del hogar familiar (casa de terceros, clubes de esparcimiento, etc.) bajo la modalidad “cama adentro” y que impidan la supervisión o inspección del trabajo.</li> </ul>	Directiva N° 001-2014-MTPE/2/14, que establece precisiones sobre las obligaciones laborales en el régimen especial de las trabajadoras y trabajadores del hogar.
Prevención del hostigamiento sexual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se debe garantizar la seguridad e integridad dentro del ambiente del hogar y en aquellos lugares donde la trabajadora o trabajador acuda con ocasión de la prestación de sus servicios.</li> <li>- En el caso de las trabajadoras y trabajadores del hogar menores de edad entre catorce (14) y dieciocho (18) años, la contratación bajo la modalidad de cama adentro debe responder a una causa específica que lo justifique.</li> </ul>	
Actos de discriminación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No puede obligarse a la trabajadora o trabajador del hogar al uso de uniformes o distintivos de trabajo en espacios públicos.</li> <li>- Al impartir órdenes o directrices a la trabajadora o trabajador del hogar, el empleador debe abstenerse de cualquier acto vejatorio o discriminatorio, constituyendo estos actos, supuestos de hostilidad laboral.</li> </ul>	

## 5.2. Convenio 189, sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos,

El Convenio 189 tiene como objetivo mejorar las legislaciones y la práctica de los Estados en materia de trabajo del hogar, a fin de acercarse al trabajo decente. En buena cuenta, este convenio busca garantizar que las trabajadoras domésticas cuenten con condiciones no menos favorables que las aplicables normalmente a otras categorías de trabajadoras (OIT, 2016b).

El referido Convenio define, entre otros aspectos, los derechos básicos de las trabajadoras, los términos y condiciones de empleo, las determinaciones sobre las horas de trabajo, las remuneraciones, las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo, las normas relativas al trabajo infantil y a las trabajadoras domésticas migrantes, así como lineamientos sobre la seguridad social dirigida al trabajo doméstico. Pero no solo eso, también establece medidas especiales para proteger aquellos trabajadores que puedan estar expuestos a

riesgos adicionales, debido a su corta edad, nacionalidad, condición de alojamiento, sexto, entre otros (OLIVEIRA DO PRAD, 2012).

Además, para su implementación el Convenio 189 hace referencia dos (2) aspectos relevantes: i) la consulta a las organizaciones de trabajadores y empleadores y ii) la progresividad. En el primer caso, establece que debe consultarse con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, así como con organizaciones representativas de las trabajadoras domésticas y de los empleadores de las trabajadoras domésticas, cuando tales organizaciones existan, a la hora de impulsar las modificaciones de la normativa de trabajo decente (los derechos y obligaciones de tales grupos de dicho colectivo. En el segundo caso, debido a las características variables de las situaciones de los diferentes países, el Convenio 189 señala que los Estados ratificantes pueden adoptar las medidas de protección (aplicación de los derechos laborales establecidos) de manera progresiva, de tal forma que puedan preverse mecanismos de protección menores inicialmente con una mejora paulatina de dichos derechos. Así, cada Estado tiene cierta flexibilidad, de acuerdo con sus circunstancias nacionales, en cuanto a la manera de ofrecer esa protección a las trabajadoras domésticas, siempre que esa protección sea equivalente a la que disfrutaban los otros trabajadores en general y que haya una progresión hacia una protección equivalente completa (OIT, 2016b).

En tal sentido, entre los contenidos de los derechos laborales establecidos en el Convenio 189 encontramos los siguientes:

Derecho	Contenido
Definiciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos.</li> <li>- El(la) trabajador(a) doméstico designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;</li> <li>- Una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.</li> </ul>
Promoción y protección de los derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promoción y protección de los derechos humanos de todas y todos los trabajadores domésticos (artículo 3).</li> <li>- Respeto y protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo: (a) la libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio; (c) la abolición del trabajo infantil; y (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (artículos 3, 4, 11).</li> </ul>
Sindicalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se deben adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (artículo 3).</li> <li>- Se debe proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas (artículo 3).</li> </ul>

Protección contra abusos, acoso y violencia	- Se debe adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos tengan protección efectiva contra todas las formas de abuso, acoso y violencia (artículo 5)
Condiciones de empleo equitativas, condiciones de trabajo y vida decentes	- Se debe adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general disfruten de condiciones equitativas y decentes de empleo, en caso residan en el hogar donde trabajan, como condiciones de trabajo decentes que respeten su privacidad (artículo 6).
Información sobre condiciones de empleo, contratos por escrito	- Trabajadoras y trabajadores domésticos deben ser informados de sus términos y condiciones de empleo en una manera que sea fácilmente comprensible, de preferencia a través de contrato escrito (Artículo 7).
Limitaciones al tiempo de trabajo	- Medidas destinadas a garantizar la igualdad de trato entre trabajadores domésticos y trabajadores en general con respecto a las horas normales de trabajo, compensación por horas extras, períodos de descanso diario y semanal, y vacaciones pagadas anuales (Artículo 10). - Período de descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas (Artículo 10). - Reglamento de horas con disponibilidad inmediata (períodos durante los cuales las trabajadoras y los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y están obligados a permanecer a disposición del hogar a fin de responder a posibles llamadas (artículo 10)
Remuneración	- Salario mínimo, si existe un salario mínimo para los demás trabajadores (artículo 11). - El pago del salario debe ser en dinero en efectivo, realizado directamente a la trabajadora o al trabajador, y en intervalos regulares de no más de un mes. El pago puede ser a través de un cheque o transferencia bancaria - cuando lo permita la ley o los convenios colectivos, o con el consentimiento del trabajador (artículo 12). - El pago en especie está permitido bajo tres condiciones: si es sólo una parte limitada de la remuneración total monetario es justo y razonable; si los artículos o servicios entregados como pago en especie son de uso y beneficio personas de trabajador y trabajadoras. Esto significa que los uniformes o equipos de protección no se deben considerar como pago en especie, sino como herramientas que el empleador debe proporcionar a los trabajadores, sin costo alguno para ellos, para el desempeño de sus funciones (artículo 12). - Los honorarios cobrados por las agencias privadas de empleo no pueden ser deducidos de la remuneración (artículo 15).
Seguridad y Salud en el Trabajo	- Derecho a un trabajo seguro y un ambiente laboral saludable (Artículo 13) - Se debe poner en marcha medidas para garantizar la salud y seguridad ocupacional de trabajadoras y trabajadores (artículo 13).
Seguridad Social	- Protección social, seguridad social, incluyendo prestaciones de maternidad (artículo 14).

	- Condiciones que no sean menos favorables que las aplicables a los demás trabajadores (artículo 14).
Protección a grupos específicos	-
Limitaciones a la actuación de las agencias privadas	- Reglamento de la operación de las agencias de empleo privadas. - Garantizar un mecanismo adecuado para la investigación de las denuncias por trabajadoras y trabajadores domésticos. - Proporcionar una protección adecuada a trabajadoras y trabajadores domésticos y la prevención de abusos, en colaboración con otros Países miembros, según corresponda - Considerar firmar acuerdos bilaterales, regionales, regionales o multilaterales para evitar abusos y prácticas fraudulentas.

## 5.2. Algunos puntos relevantes a modificar

Como último punto, analizaremos algunos aspectos importantes y controversiales que van a tener que modificarse por la aplicación del Convenio 189 cuando este entre en vigor, a saber:

### i) **Ámbito de aplicación**

Se deberá identificar con precisión que el trabajo del hogar comprende el trabajo de cuidados de personas y la realización de labores domésticas propiamente (lavar, cocinar, planchar, etc.). En el primer caso, se podría evaluar si se incorpora a las labores de cuidados especiales de adultos mayores o personas con discapacidad o situaciones similares. En el segundo caso, se podría incorporar al trabajo de jardinería, portería de una casa, etc.

Además, se puede acoger la exclusión del ámbito de aplicación del trabajo del hogar a aquel que se realiza de forma ocasional o esporádica, sin que sea una ocupación profesional, conforme lo contempla el artículo 1 del Convenio 189. Dicha exclusión podría identificarse con un número de horas mínimas requeridas para considerarse trabajo del hogar o con cualquier otra forma en que pueda identificarse el carácter esporádico de la actividad doméstica. Por ejemplo, en los casos en que una estudiante realice actividades de cuidados de niños por algunas horas los fines de semana.

### ii) **Información sobre términos y condiciones**

En tanto esta es una regla clara que establece el artículo 7° del Convenio, consideramos que la información de las condiciones de trabajo por escrito que deba conocer la trabajadora del hogar esté plasmada en el contrato de trabajo inicial.

En tal sentido, para los casos de vínculo laboral preexistente se sugiere disponer la formalización de un nuevo contrato o documento que incorpore la referida información.

En ambos casos, para una mejor implementación de la medida, para facilitar la aplicabilidad por parte de empleadores(as) y trabajadores(as), sería conveniente disponer la creación de formatos o contratos de trabajo modelos que puedan ser descargados fácilmente de la web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

### **iii) Remuneración**

Uno de los puntos que traerá será necesario evaluar a mayor profundidad para cumplir con las disposiciones del Convenio 189 es el pago de la remuneración mínima en el trabajo del hogar. En tal sentido, se sugiere que la remuneración mínima sea equiparable a la remuneración mínima vital de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada (RMV), por lo que no consideramos apropiado disponer una remuneración mínima menor. Un dato importante que refuerza esta opción, como lo hemos señalado en los puntos precedentes, es que, independientemente de los altos niveles de informalidad, en el trabajo del hogar existe alrededor de 50% de trabajadoras del hogar ganan como mínimo una RMV.

Sugerimos que dicha regla se plantee con eficacia inmediata a la emisión de la norma correspondiente. Sin perjuicio de ello, es compatible con las disposiciones del Convenio evaluar que la aplicación de la norma sea de modo progresivo. Dicha progresividad puede ser, por ejemplo, temporal, al considerar que la remuneración mínima para el trabajo del hogar sea igual al 70% de la RMV y que esta aumentará a razón de 10% por cada año hasta llegar al 100%; o puede ser una progresividad geográfica, al disponer que la aplicación de una remuneración mínima se aplique por región, tomando en cuenta el costo de vida en dichos lugares.

### **iv) Beneficios sociales**

Otro punto relevante a tomar en cuenta para implementar las disposiciones del Convenio 189 es la equiparación de beneficios laborales de los(as) trabajadores(as) del hogar respecto a los demás trabajadores(as) del régimen general.

En este caso, a fin de visibilizar la nueva regulación, se sugiere enumerar dichos beneficios laborales y su monto correspondiente. Sobre el particular, dicha regla puede plantearse con eficacia inmediata a la emisión de la norma correspondiente o, al igual que lo dicho respecto a la implementación de la RMV, se pueda plantear una aplicación progresiva.

### **v) Derechos sindicales**

En el Perú, actualmente, de los tres ejes del derecho colectivo de trabajo (sindicación, negociación colectiva y huelga) solo el primero se hace efectivo, mediante la existencia de las organizaciones sindicales de trabajadoras del hogar, las cuales históricamente han venido operando cumpliendo sus fines de defensa de los derechos de trabajadores(as) de su sector.

Sin embargo, ni el derecho de negociación colectiva ni el de huelga son aplicables a la realidad del trabajo del hogar. Para conseguir la efectividad de dichos derechos, es necesario, en primer lugar, la identificación la contraparte que pueda negociar en representación de los empleadores.

A tal efecto, la propuesta legislativa que se emita puede establecer la creación de un registro administrativo de empleadores que cuenten con trabajadores del hogar a su cargo. Este registro puede tener ámbito nacional, sin embargo, sugerimos que el mismo sea operativo y gestionable con carácter regional o local.



## 6. Conclusiones

- Los orígenes de la identificación de la importancia del trabajo del hogar lo encontramos en la división sexual del trabajo, la cual asigna tareas y actividades a los hombres y mujeres. El primer realiza el trabajo productivo en el mercado de trabajo y la segunda el trabajo doméstico en el hogar. Esto es importante, en la medida que, pese a la incorporación paulatina de la mujer al mercado de trabajo, los patrones culturales siguen asignándole la ejecución de las labores domésticas y, como correlato de ello, existe diferencia en cuanto al empleo de los tiempos sociales de hombres y mujeres.
- Pese a su desvalorización, el trabajo doméstico constituye una actividad de suma importancia para la sociedad actual, en tanto permite el correcto desarrollo de las actividades productivas en el mercado de trabajo; prueba de ello es el valor económico que representa respecto al PBI, el cual se encuentra en alrededor del 20%.
- El trabajo del hogar no remunerado ha sido históricamente desvalorado y, además, en la Latinoamérica, tiene detrás una historia de colonización y discriminación por género, etnia y clase social. Ello explica las altas tasas de feminización de esta actividad y de la precarización de las condiciones laborales, entre otras características socioeconómicas relevantes del trabajo del hogar.
- La actual legislación establece derechos diferenciados a favor de las trabajadoras del hogar y en algunos casos, como la remuneración, permite que las partes “libremente” la acuerden. Sin embargo, con la aprobación del Convenio 189, el cual entrará en vigor el 26 de noviembre de 2019 será necesario modificar aquel marco normativo y regular el trabajo del hogar de acuerdo a las pautas de dicho convenio.

## 7. Bibliografía

- AGUIRRE, GARCÍA y CARRASCO, (2005). “El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad”, Serie Mujer y Desarrollo, N° 65., CEPAL, Unidad de la mujer. Santiago de Chile.
- BERNARD LAHIRE, Pierre, et al (2005). Lo que el trabajo esconde. Materiales para el replanteamiento del análisis del trabajo. Madrid: Bifurcaciones.
- CAAMAÑO ROJO, Eduardo (2010). “Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora”. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, XXXIV. Valparaíso.
- CARRASQUER, Pilar, TORNOS, Vicente y BORRÀS, Teresa. (1998). El trabajo reproductivo. Papers, 55, 95-114.

- FRASER, Nancy (1996). "Redistribución y reconocimiento: Hacia una visión integrada de justicia del género". Revista internacional de Filosofía Política, Nº 8.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2017). Evolución de la Pobreza Monetaria 2007-2016. Lima: INEI.
- NOGUERAS, José Antonio (2002), "El concepto de trabajo y la teoría social crítica". Revista de Sociología, Nº 68, Barcelona.
- OLIVEIRA DO PRADO, Rafael (2012). "El Convenio 189 de la OIT sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos: antecedentes y efectos respecto de las trabajadoras domésticas migrantes", Anuario de Derechos Humanos. Santiago de Chile.
- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS MUJERES (2015). El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016. Transformar las economías para realizar los derechos. Nueva York: ONU Mujeres.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1999). Panorama Laboral 99. América Latina y el Caribe. Lima: OIT.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2009). Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Ginebra: OIT.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2013). Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectiva en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT. Lima: OIT.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2016). Políticas de Formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. Lima: OIT.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2016b). Protección social del trabajo doméstico Tendencias y estadísticas. Recuperado de <https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=53512>
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2017). Panorama Laboral 2017. América Latina y el Caribe. Lima: OIT.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2018). Quiénes son los trabajadores domésticos. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang-es/index.htm>
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2019). Ratificación del C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Recuperado de <https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang-es/index.htm>
- ZAMBRANO, Inmaculada (2010). La valoración económica del trabajo no remunerado como reconocimiento de los derechos de las mujeres ante el cuidado de la dependencia. CIm.economía, 197-230.