

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



**EMPLEADORAS Y TRABAJADORAS DEL HOGAR CAMA ADENTRO: UN  
ANÁLISIS DE GÉNERO DEL EJERCICIO DE LOS DERECHOS LABORALES EN LOS  
SECTORES MEDIOS DE LIMA METROPOLITANA.**

**Tesis para optar el Grado de Magistra en Estudios de Género  
que presenta:**

**BETTINA DEL CARMEN VALDEZ CARRASCO**

**Dirigido por:**

**ALIZON RODRÍGUEZ NAVIA**

**San Miguel, 2014.**



## DEDICATORIA

A mi querido papá, siempre presente,  
y a mi querida mamá.

## AGRADECIMIENTOS

A las trabajadoras del hogar y empleadoras que rompieron su silencio y compartieron sus historias conmigo.

A mi asesora de tesis Alizon Rodríguez Navia por toda su dedicación y apoyo constante.

A mi profesora Marcela Huaita por sus consejos en mis momentos de dudas entre el trabajo y la tesis.

A Roxana Gastelu, alumna de Antropología de la PUCP que me ayudó en la última etapa de trabajo de campo.

A la Asociación Grupo de Trabajo Redes - La Casa de Panchita, que me permitió conocer de cerca las necesidades de las trabajadoras del hogar.

A mi querida amiga Miguelina Bentosilla que compartió conmigo, en conversaciones interminables, los avances de mi tesis.

A mis compañeras de la Maestría de estudios de género que generosamente me hicieron varias recomendaciones para perfeccionar la investigación.

A Raúl Rosales por ser *almado* heterodoxo en presente continuo de octavas infinitas.

## ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN.....</b>	<b>6</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>7</b>
Problema.....	8
Justificación.....	11
Enfoque teórico metodológico.....	11
Objetivos de la tesis.....	13
Preguntas de investigación.....	13
Hipótesis.....	14
<b>CAPÍTULO I: CONTEXTUALIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO.....</b>	<b>15</b>
1.1 Definición de trabajo doméstico remunerado.....	15
1.2 Evolución histórica del trabajo doméstico remunerado.....	18
1.3 Trabajo doméstico remunerado en números.....	24
1.3.1 Actores/as involucrados/as en la relación laboral del trabajo doméstico remunerado en el Perú.....	25
1.3.1.1 Perfil de las/los trabajadoras/es del hogar.....	25
1.3.1.2 Perfil de las/los empleadoras/es.....	32
1.4 Marco normativo internacional sobre el trabajo doméstico remunerado.....	33
1.5 Marco normativo nacional sobre el trabajo doméstico remunerado.....	35
1.6 Instancias públicas encargadas de la promoción y defensa de los derechos de las trabajadoras del hogar.....	39
1.7 Proyectos normativos sobre los derechos laborales de las trabajadoras del hogar.....	41
<b>CAPITULO II: BALANCE BIBLIOGRÁFICO Y MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>46</b>
2.1 Balance bibliográfico.....	46
2.1.1 Desde el análisis de género.....	46
2.1.2 Desde el análisis social.....	56
2.1.3 Desde el análisis jurídico.....	62
2.2 Marco teórico.....	69
2.2.1 La interseccionalidad de la categoría de género.....	69
2.2.2 El trabajo doméstico remunerado y las relaciones poscoloniales.....	72
2.2.3 El género y su influencia en el Derecho Laboral.....	74
<b>CAPITULO III: ANÁLISIS DE RESULTADOS.....</b>	<b>77</b>
3.1 Caracterización de las/los empleadoras/es y trabajadoras del hogar cama adentro entrevistadas	77
3.1.1 Trabajadoras del hogar cama adentro.....	77
3.1.1.1 Trabajadora progresista.....	77
3.1.1.2 Trabajadora sentimental.....	79
3.1.1.3 Trabajadora especialista.....	80
3.1.1.4 Trabajadora conformista.....	82
3.1.2 Empleadoras/es.....	83
3.1.2.1 Empleadora madre.....	83
3.1.2.2 Empleadora victimizada.....	87
3.1.2.3 Empleadora funcional.....	89
3.1.2.4 Empleadora suplente.....	90
3.2 Conceptualización del trabajo doméstico remunerado según las trabajadoras y empleadores/as entrevistadas.....	93
3.2.1 Definición y valoración del trabajo doméstico remunerado.....	93

3.2.2 Trabajadora del hogar cama adentro ideal.....	97
3.2.3 Naturalización del trabajo doméstico.....	101
3.2.4 Ventajas y desventajas del trabajo doméstico remunerado.....	103
3.3 Caracterización de la relación entre empleador/a y trabajadora del hogar cama adentro.....	107
3.3.1 Relación distante.....	107
3.3.2 Relación jerárquica.....	109
3.3.3 Relación dependiente.....	112
3.4 Ejercicio de los derechos laborales.....	117
3.4.1 Desde la mirada de la trabajadora del hogar.....	117
3.4.2 Desde la mirada de la empleadora.....	118
3.4.3 Relación laboral y derechos.....	120
3.4.4 Factores condicionantes de los derechos laborales.....	144
3.4.5 Prácticas flexibilizadoras de los derechos laborales.....	145
<b>CONCLUSIONES</b> .....	148
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	154
<b>ANEXOS</b> .....	167
Anexo 1. Empleadoras entrevistadas.....	167
Anexo 2. Trabajadoras del hogar cama adentro entrevistadas.....	168
Anexo 3. Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.....	169

## PRESENTACIÓN

La tesis prioriza el análisis del trabajo doméstico remunerado como adentro ubicado en sectores medios de Lima Metropolitana, partiendo de la premisa que es la modalidad de trabajo doméstico remunerado que presenta mayor vulnerabilidad en el respeto de los derechos laborales de la trabajadora. Además, da un paso cualitativo al exponer el punto de vista de las empleadoras, y analizar las relaciones entre empleadora y trabajadora del hogar como contexto particular de ejercicio de los derechos laborales.

Se presenta en un contexto nacional de exigencias sociales para la aprobación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por parte de los sindicatos de trabajadoras del hogar y organizaciones no gubernamentales, con la opinión favorable de diversas instancias públicas (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Ministerio de Relaciones Exteriores, Defensoría del Pueblo), sumado a la situación vigente de discriminación, violencia y exclusión que sufren las trabajadoras del hogar.

Deseamos que nuestra tesis sea un aporte para informar sobre la realidad que viven las trabajadoras del hogar en sus relaciones laborales con las empleadoras. Intentamos romper el secretismo de las empleadoras y darles voz a las trabajadoras del hogar, a fin de tener una idea clara de lo que se vive por ambas partes en la relación laboral; y cómo se ejercen los derechos laborales y se reafirman patrones de género relativos al trabajo doméstico.

El primer capítulo presenta la contextualización del trabajo doméstico remunerado. Empieza definiendo este tipo de trabajo y explica su evolución histórica, tanto mundial como nacional. Presenta datos estadísticos sobre la situación de las trabajadoras del hogar y las empleadoras a nivel internacional y nacional, así como las principales normas internacionales y nacionales que regulan los derechos de las trabajadoras del hogar, y proyectos normativos nacionales que buscan mejorar sus condiciones laborales.

El segundo capítulo plantea un recuento del estado del arte respecto del tema, tanto a nivel de las Ciencias Sociales como del Derecho. Circunscribe sus márgenes a los estudios internacionales y nacionales sobre el trabajo doméstico remunerado. Desarrolla, también, el marco teórico mediante el cual se analizará el ejercicio de los derechos laborales en el marco de las relaciones laborales entre empleadora y trabajadora del hogar como adentro desde un análisis de género.

El último capítulo presenta los principales resultados del trabajo de campo y los analiza desde el enfoque de género.

## INTRODUCCIÓN

La presente tesis es el resultado de una investigación cualitativa desde el análisis del enfoque de género sobre el trabajo doméstico remunerado como adentro que se desarrolla en sectores medios de Lima Metropolitana. Toma en cuenta la voz de los/las empleadores/as y trabajadoras<sup>1</sup> en el marco de sus relaciones y del ejercicio de los derechos laborales.

El trabajo doméstico remunerado es una de las principales puertas de ingreso al mercado laboral mundial de las mujeres con bajo nivel de instrucción y altos grados de pobreza, es decir, es un empleo de sobrevivencia. No se elige ser trabajadora del hogar, sino que dichas mujeres no tienen mejores opciones laborales.

Se asume que el trabajo doméstico implica la realización de tareas “naturales” de la mujer por el simple hecho de haber nacido como tal. En esta lógica una mujer reemplaza a otra mujer en su rol doméstico de cuidado de su familia. Adicionalmente, la sociedad no considera al trabajo doméstico, sea remunerado o no, como plusvalía social, pese a ser sostén de actividades remuneradas más valoradas en el sistema económico. En tal sentido, se extiende al trabajo doméstico remunerado la poca valoración social del trabajo doméstico, esto se refleja en la constante vulneración de sus derechos laborales.

Se suma al tema de género, las categorías de raza y clase para agravar la vulnerabilidad de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar en el Perú, ya que, sufren una discriminación por múltiples motivos, por ser mujeres, migrantes, pobres, con bajos niveles educativos, entre otros. Además se desarrolla en un contexto de poscolonialidad con antecedentes como la servidumbre y la esclavitud, en donde contar con una trabajadora del hogar era un signo de estatus social.

En el Perú, el trabajo doméstico remunerado está regulado por la Ley de Trabajadores del Hogar y su Reglamento. Dichas normas reconocen derechos laborales inferiores a otro tipo de trabajadores/as, por ejemplo, sólo reconoce quince días de vacaciones pagadas por cada año de servicio, 50% de la remuneración por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, 50% de la remuneración por día de descanso o feriado trabajado. También legitiman la “negociación” de derechos entre la empleadora y la trabajadora del hogar, por ejemplo, en la definición de la modalidad de contrato (verbal o escrito) y el monto de la remuneración, sin tomar en cuenta las desigualdades de poder entre empleadora y trabajadora del hogar.

---

<sup>1</sup> En la presente tesis se utiliza el lenguaje inclusivo según lo dispuesto en el siguiente documento: Cf. MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES. *Si no me nombras no existo. Promoviendo el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas*. Lima: MIMP, 2014.

En nuestro país el trabajo doméstico remunerado se desarrolla bajo dos modalidades legales: cama adentro y cama afuera. La característica principal que permite diferenciar estas dos modalidades es la obligación de vivir en el hogar en el cual trabajan. Según los testimonios de las propias trabajadoras del hogar, la modalidad de cama adentro es la más precaria en cuanto al respeto de sus derechos y la sitúa en riesgo de sufrir violencia física, psicológica, sexual, excesivas horas de trabajo, manipulación sentimental, entre otros.

De otro lado, según la Superintendencia de Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT), Lima Metropolitana es el distrito que concentra la contratación de más trabajadoras del hogar, especialmente los distritos de: Santiago de Surco, San Isidro, Miraflores, La Molina, San Borja, La Victoria, Lima, San Martín de Porres, Jesús María, Chorrillos, San Miguel, San Juan de Lurigancho, Lince, Pueblo Libre, Surquillo, Magdalena del Mar.

A nivel internacional y nacional se ha analizado el trabajo doméstico remunerado desde la perspectiva de la trabajadora del hogar, sea cama adentro o cama afuera. Sin embargo, la problemática vivida por las trabajadoras del hogar cama adentro merece un análisis especial, partiendo de las características particulares generadas a partir de la relación que vive con su empleadora, en el marco de un contexto peruano poscolonial con normativas sociales que legitiman la subordinación de sus derechos laborales frente a otros/as trabajadores/as. Además, poco se ha estudiado sobre las características de la relación entre empleadora y trabajadora del hogar cama adentro, y menos aun sobre el punto de vista de la empleadora.

A continuación se presentan las consideraciones metodológicas utilizadas para la presente investigación. Primero, se expone brevemente el problema de investigación que inspira la presente tesis. Luego, las razones personales, profesionales y académicas por las cuales se ha elegido el presente tema de tesis. Finalmente, se presentan los objetivos, preguntas de investigación, hipótesis y metodología utilizada.

- **El problema**

**El problema** que pretende analizar la tesis es la situación de vulneración de derechos que sufren las trabajadoras del hogar cama adentro, lo cual es ratificado por varios estudios internacionales y nacionales.

Según la OIT, en América Latina y el Caribe, más de 14 millones de mujeres se dedican al trabajo doméstico remunerado. Se considera que realizan tareas sencillas y naturales a su condición de mujeres, aunque realmente implican múltiples habilidades. Es un trabajo poco valorado socialmente y mal remunerado. Ha sido una de las principales puertas de entrada al mercado de trabajo para las mujeres que cuentan con bajos niveles educativos y pocas calificaciones laborales o técnicas. Se conoce que 14 de cada 100 trabajadoras

son trabajadoras del hogar, es decir numéricamente es la ocupación más importante de las mujeres en América Latina, aunque este número podría ser mayor pues se carecen de registros adecuados<sup>2</sup>.

Según las estadísticas del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA) al año 2008 había un total de 453,272 trabajadores/as del hogar. De dicho total, la mayoría eran mujeres. Asimismo, la mayoría tenía entre 14 y 24 años de edad y primaria completa, en total 182,532. Las condiciones laborales eran desfavorables. La mayoría recibía un salario menor a la remuneración mínima vital y trabajaba jornadas mayores a las 48 horas semanales<sup>3</sup>.

Estos datos demuestran que el trabajo doméstico forma parte de un sector altamente *generizado*, con especial concentración de mujeres trabajadoras y con evidentes situaciones de discriminación y vulneración a sus derechos laborales.

De otro lado, para la teoría de género, el trabajo doméstico tradicionalmente es considerado por las sociedades como actividad exclusiva de las mujeres, lo cual deviene en lo que se conoce como la doble jornada laboral, ya que, ahora las mujeres trabajan de forma remunerada pero a la vez las actividades domésticas siguen siendo consideradas como exclusivas de las mujeres. En ese sentido no hay un gran cambio, en cuanto a responsabilidades compartidas de las tareas domésticas con los hombres. Esta exclusividad, en algunos países, llega al punto de constreñir la movilidad de las mujeres, y limitarlas al espacio doméstico, privado. Las parejas hombres sólo ayudan o apoyan a la madre o esposa, no consideran el trabajo doméstico como una corresponsabilidad. El apogeo de los artefactos domésticos, la contratación de trabajadoras del hogar y otros tipos de servicios de cuidado, perpetúan el status quo en que el trabajo doméstico no sólo es exclusivo de la mujer sino subvalorado frente a otras actividades, muestra de ello es que no es remunerado y en ocasiones, no se considera un “trabajo”. Tampoco se toma en cuenta que el trabajo doméstico es una actividad que sostiene el desarrollo de actividades remuneradas.

Además, en el caso de las trabajadoras del hogar su situación de vulneración de los derechos humanos se agrava por la discriminación que sufren por múltiples motivos como: género, raza, condición económica, entre otras.

Esta situación se desarrolla en un contexto poscolonial, cuyos elementos están impregnados en los ámbitos social, político, económico, y marcan las desigualdades sociales y la discriminación contra algunos grupos,

---

<sup>2</sup> Cf. OIT. Notas 1 de la OIT “El Trabajo Doméstico remunerado en América Latina y el Caribe”, p. 2. Consulta: 10 de marzo de 2013. <[http://igenero.oit.org.pe/images/stories/documentos/OIT\\_Nota\\_1\\_TD\\_VF.pdf](http://igenero.oit.org.pe/images/stories/documentos/OIT_Nota_1_TD_VF.pdf)>

<sup>3</sup> Cf. MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. Perú: distribución de los trabajadores del hogar según diversas variables, 2004-2008. Consulta: 10 de marzo de 2013. <<http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=367&tip=358>>. Ver anexo 3.

como en este caso las trabajadoras del hogar, y que es pertinente develar a fin de definir sus características y plantear posibles soluciones.

A nivel normativo internacional se han desarrollado varias normas (ratificadas por el Perú) que reconocen los derechos de las trabajadoras del hogar: Convenio 100 (Eliminación de la discriminación en materia de empleo), Convenio 111 (Eliminación de la discriminación en materia de ocupación) y Convenios de la OIT números 138 y 182 (Abolición del trabajo infantil). Sin embargo, no se cumplen y aún no se ratifica el Convenio 189 de la OIT, que exige se reforme el régimen laboral para que se equiparen las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar a otros regímenes laborales. Complementariamente, tampoco se toman en cuenta los resultados de la X Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe<sup>4</sup> realizada el año del 2007 en Quito, mediante el cual los gobiernos definieron la necesidad de incorporar las demandas de cuidado en el ámbito de las políticas públicas y la responsabilidad del Estado al respecto.

Tampoco se aplica lo dispuesto por el Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (Montevideo, 12 a 15 de agosto de 2013), mediante el cual los Estados firmantes se comprometieron a impulsar leyes y políticas públicas que reconozcan el valor productivo del trabajo doméstico no remunerado y de cuidado (párrafo 54). Asimismo, acordaron garantizar la corresponsabilidad del Estado, el sector privado, la comunidad, las familias, las mujeres y los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, e integrar el cuidado en los sistemas de protección social, mediante prestaciones, servicios y beneficios que maximicen la autonomía y garanticen los derechos, la dignidad, el bienestar y el disfrute del tiempo libre para las mujeres (párrafo 61).

Desde el plano normativo nacional, se regula el trabajo doméstico, tanto cama adentro como cama afuera, pero se reconocen derechos inferiores a otros trabajadores. Por ejemplo, sólo quince días de vacaciones pagadas por cada año de servicio, 50% de la remuneración por concepto de CTS, 50% de la remuneración por día en caso trabajen un día de descanso o feriado y en otros casos, no reconocen ciertos derechos como la remuneración mínima vital, y las trabajadoras del hogar deben negociar con el/la empleador/a el monto de su remuneración. En suma, puede afirmarse que las normas nacionales son la institucionalización política y estatal de la subvaloración del trabajo doméstico en general.

Existen estudios que analizan esta situación y plantean propuestas de reformas normativas, pero pocos análisis desde el enfoque de género. Sumado a ello se ha escrito mucho desde la perspectiva de la trabajadora del hogar, sea cama adentro o cama afuera, pero poco se ha analizado desde la perspectiva de

---

<sup>4</sup> Cf. X Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe del 2007. Consulta: 20 de diciembre de 2013. <<http://www.eclac.cl/mujer/noticias/noticias/3/27753/InformeFinalXConferencia.pdf>>

la empleadora. De otro lado, las trabajadoras del hogar cama adentro sufren de varios tipos de vulneraciones a sus derechos humanos, por ejemplo, excesivas horas de trabajo, manipulación sentimental, violencia sexual, maltrato físico y psicológico. Además, pueden surgir circunstancias particulares que puede complejizar su situación: si vive con sus hijos en la casa del empleador/a; si son niñas o jóvenes que viven como “ahijadas”; si son adultas mayores con muchos años de trabajo en una misma casa, entre otras situaciones.

Por todo ello, consideramos que la problemática vivida por las trabajadoras del hogar cama adentro merece un análisis especial, partiendo de las características particulares de la relación que vive con su empleadora, en el marco de un contexto poscolonial con normativas que legitiman una subordinación de derechos laborales frente a otros/as trabajadores/as.

- **Justificación**

La principal justificación de la presente investigación es el trabajo cercano que se tuvo con las trabajadoras del hogar, desde una experiencia laboral en La Casa Panchita, una ONG dedicada a velar por sus derechos laborales. En dicha institución conocimos de cerca la realidad que vivían las trabajadoras del hogar y los límites de la norma frente a las prácticas privadas en la casa de la empleadora. Asimismo, desde otra experiencia laboral en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) participamos en el desarrollo de la Primera Encuesta del Uso del Tiempo y en la elaboración de informes técnicos para respaldar propuestas para garantizar la calidad de vida de las trabajadoras del hogar. Si bien todo lo anterior explica nuestro acercamiento con la situación de las trabajadoras del hogar, el interés académico y profesional nos motivó a ver el otro lado de la moneda: la empleadora, así como complementar la información que se tiene hasta el momento sobre la realidad que viven las trabajadoras del hogar cama adentro.

- **Enfoque teórico metodológico**

El presente estudio toma como punto de partida para el análisis el enfoque de género. Se utilizará una metodología cualitativa, ya que se priorizará la voz de las trabajadoras del hogar cama adentro y las empleadoras. De manera complementaria se utilizarán fuentes secundarias como estadísticas, estudios e investigaciones vinculadas al tema.

La población objetivo del trabajo de campo es la trabajadora del hogar cama adentro y la empleadora. Se entrevistaron a 16 empleadoras y a 15 trabajadoras del hogar cama adentro. Se utilizó la técnica de la “bola de nieve” para el contacto con las entrevistadas, especialmente para el caso de las empleadoras. En cuanto

a las trabajadoras del hogar cama adentro, se contactó a ONG y sindicatos que trabajan el tema, y se entrevistó a trabajadoras que participan en dichas instituciones<sup>5</sup>.

El perfil de las empleadoras y trabajadoras del hogar seleccionadas en la muestra se define por los siguientes criterios:

1. Trabajan o viven en distritos de clase media en Lima Metropolitana con elevados índices de trabajadoras del hogar contratadas<sup>6</sup>.
2. Con mínimo un año de experiencia como empleadoras o trabajadoras del hogar cama adentro.

Entendemos por empleadora a la persona, sea hombre o mujer, que coordina directamente con la trabajadora del hogar, lo que significa que le explica sus tareas, y monitorea su trabajo. No necesariamente coincide con la persona que contrata o paga la remuneración de la trabajadora del hogar.

Definimos a la trabajadora del hogar cama adentro como aquella mujer que se encarga de las tareas domésticas de la empleadora y su familia. No necesariamente cuenta con un contrato, pero sí con un acuerdo o compromiso verbal. Es decir ella se reconoce como una trabajadora del hogar. No incluimos en el estudio a choferes, jardineros/as, y otras modalidades de trabajos que están de igual forma reconocidos/as por la Ley de Trabajadores del Hogar.

Cabe señalar que, para efectos específicos de la presente investigación, se considera la relación laboral y personal que existe entre empleador/a y trabajadora del hogar cama adentro. La tesis no investiga la relación que entabla la trabajadora del hogar cama adentro con las otras personas integrantes de la familia que viven en esa casa (pareja, hijos/as, abuelos/as, entre otros), quienes pueden ser consideradas por la trabajadora del hogar también como empleadoras.

La muestra elegida es pequeña (16 empleadoras y 15 trabajadoras del hogar cama adentro) comparado al número registrado de empleadoras (SUNAT) y trabajadoras del hogar (Instituto Nacional de Estadística e

---

<sup>5</sup> Se ha evitado entrevistar a la dupla: empleadora y la trabajadora del hogar cama adentro contratada, ya que se constató que podría reforzar el poder ejercido por la empleadora sobre la trabajadora del hogar. Se comprobó, en la entrevista piloto realizada a inicios de la presente investigación, que la trabajadora del hogar cama adentro se negaba a darnos el contacto con su empleadora y más bien no quería que la empleadora se enterara de la entrevista realizada. En cambio, la empleadora sí accedía a darnos el contacto con su trabajadora del hogar pero en calidad de “permiso” que ella le otorgaba para acceder a la entrevista.

<sup>6</sup> Según el Registro de Empleadores/Trabajadores/as del Hogar y sus derecho habientes de la SUNAT los distritos de mayor concentración de trabajadoras del hogar de Lima Metropolitana son: Santiago de Surco, San Isidro, Miraflores de mayor concentración de trabajadoras del hogar contratadas, La Molina, San Borja, La Victoria, Lima, San Martín, Jesús María, Chorrillos, San Miguel, San Juan de Lurigancho, Lince, Pueblo Libre, Surquillo, Magdalena. Ver: OIT y ONUMUJERES. *Trabajo doméstico en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT. Documento de trabajo*. Lima: OIT, 2013, p. 82.

Informática, Ministerio del Trabajo y Promoción del empleo) en Lima Metropolitana y también para el número no registrado, que podría inflar las cifras totales. Por ello, se considera este estudio de carácter exploratorio, y como un primer paso para investigar las relaciones entre empleadoras y trabajadoras del hogar cama adentro, tema poco estudiado en nuestro país<sup>7</sup>.

Se utilizaron dos guías de preguntas para la entrevista semiestructurada, una dirigida a la empleadora y otra a la trabajadora del hogar cama adentro. Las guías de preguntas siguen la lógica de lo expuesto en la Ley 27986 y el Reglamento de Ley de Trabajadores del Hogar respecto de los derechos de las trabajadoras del hogar cama adentro y por ende, las obligaciones de las empleadoras. Además, se circunscriben a recoger información sobre la relación laboral entre la empleadora y trabajadora del hogar, y todo aquello que pueda vincularse a la vida de la trabajadora del hogar cama adentro en los márgenes de la casa de la empleadora en donde vive y trabaja, es por ello que no se incluyen preguntas sobre su vida personal, familiar o privada que se desarrolla fuera de la casa de la empleadora. A la empleadora se le preguntan aspectos que se vinculan con la trabajadora del hogar contratada y la relación laboral y personal que construye con ella.

En suma, la metodología permitirá complementar información cualitativa sobre los testimonios de las trabajadoras del hogar cama adentro, pero sobre todo dar un paso cualitativo para exponer información recogida desde la perspectiva de las empleadoras y la caracterización de la relación que se desarrolla entre ellas.

- **Objetivos de la tesis**

La presente tesis tiene como objetivo general: analizar desde el enfoque de género las implicancias de las relaciones entre la empleadora y la trabajadora del hogar cama adentro en el ejercicio de sus derechos laborales. Sus objetivos específicos son: conocer las expresiones y manifestaciones de la relación entre la empleadora y la trabajadora del hogar cama adentro, así como sus efectos consecuencias en el ejercicio de los derechos laborales de la trabajadora del hogar cama adentro.

- **Preguntas de investigación**

Dichos objetivos responden a las siguientes preguntas de investigación: ¿cuáles son las características de las relaciones entre trabajadora del hogar cama adentro y su empleadora?, y ¿cómo ejercen los derechos laborales las trabajadoras del hogar en el marco de sus relaciones con la empleadora?

---

<sup>7</sup> Ver Anexo 1: Lista de trabajadoras del hogar cama adentro entrevistadas y Anexo 2: Lista de empleadoras/as entrevistadas.

- **Hipótesis**

Se sostiene como hipótesis que las características de la relación de género entre empleadora y trabajadora del hogar cama adentro influyen en el ejercicio de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar cama adentro.



## CAPÍTULO I: CONTEXTUALIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO

El presente capítulo describe los alcances del trabajo doméstico remunerado en el Perú desde su concepto, evolución histórica, datos estadísticos, así como el marco normativo internacional y nacional que lo regula.

### 1.1 Definición de trabajo doméstico remunerado

Según la Convención 189 de la OIT (pendiente de ratificación por el Perú) el trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar. La expresión trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo. A la persona que realiza actividades domésticas únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se la considera trabajador/a doméstico.

Las legislaciones que regulan el trabajo doméstico disponen como características las siguientes:

- El lugar de trabajo es un hogar privado.
- Las tareas consisten en el servicio a las personas del hogar, para su bienestar y conveniencia.
- El trabajo se ejecuta bajo la autoridad, las órdenes y la supervisión directa del empleador/a.
- Para constituir una relación laboral, el trabajo debe ser regular y con continuidad.
- El/la empleador/a no debe recibir beneficio pecuniario por la actividad de la trabajadora del hogar.
- El trabajo se hace a cambio de una remuneración en efectivo y/o en especie (alimentos y alojamiento).
- El sitio de residencia de la trabajadora del hogar no es determinante para la definición de la ocupación, ya que, puede pernoctar o no en la residencia de su empleador/a<sup>8</sup>.

En el Perú, mediante la Ley 27986, Ley de Trabajadores del Hogar y su Reglamento, se define a los/las trabajadores/as al servicio del hogar como aquellas personas, hombres o mujeres, que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños/as 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/la empleador/a o sus familiares. Están comprendidos en este régimen los/las choferes, jardineros/as, las enfermeras técnicas, porque no cuentan con regulación propia y cumplen con la condición de cuidar a una persona integrante del hogar<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> Cf. VALENZUELA, María Elena. Trabajo doméstico remunerado en América Latina. Consulta: 5 de febrero de 2014. <[http://www.trabajo.gov.ar/downloads/newsletter/ctio/plurales2/trabajo\\_domestico\\_ma-elena-valenzuela.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/downloads/newsletter/ctio/plurales2/trabajo_domestico_ma-elena-valenzuela.pdf)>

<sup>9</sup> Cf. MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. Preguntas frecuentes. Consulta: 12 de octubre de 2013. <<http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=365&tip=358>>

No se considera como trabajadoras del hogar a aquellas personas que presenten dichos servicios a empresas o mediante las cuales el/la empleador/a obtenga un lucro o beneficio económico.

La ley regula dos modalidades de trabajo doméstico, la modalidad “cama afuera” o sin obligación de vivir en el hogar y la modalidad “cama adentro” en el caso de trabajadores/as al servicio del hogar que pernocten en el hogar de la empleadora.

Siguiendo lo planteado por Magdalena León<sup>10</sup> exigen puntos de conexión entre la empleadora y la trabajadora del hogar, básicamente por su rol doméstico; dos mujeres que comparten roles sociales de género subvalorados, pero cuya relación entre género y clase genera una situación de jerarquía de una de las mujeres sobre la otra. La empleadora se empeña en mantener estas distinciones respecto de la mujer trabajadora y marcar sus distancias sociales de clase.

Según Mannarelli<sup>11</sup> la inclusión en el espacio familiar de diversas/os servidoras/es implica la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre los/las sirvientes y sus patronas/es. La relación de servidumbre trasciende el vínculo específico entre patrona y sirvienta, para invadir toda la atmósfera familiar con relaciones verticales y reforzar eventuales desigualdades de las personas integrantes del grupo familiar, todo lo cual, además de reforzar la relación entre lo femenino y lo inferior, deteriora el valor del trabajo doméstico. En este contexto, la maternidad aparece interferida por la jerarquía de la ama de casa como patrona que traslada la crianza a la sirvienta. La paternidad también se ve reducida, pues, se delegan las tareas domésticas a mujeres consideradas inferiores y se expulsa al padre de su casa con lo que se impide su ingreso al mundo emocional y a la construcción de una nueva paternidad.

Janine Rodgers<sup>12</sup> señala que existen varios factores que concurren para la subvaloración económica y social del trabajo doméstico:

1. Transposición de las lógicas domésticas al mercado de trabajo, puesto que la subvaloración del trabajo doméstico no remunerado se traslada al trabajo doméstico remunerado, y se traduce en bajas remuneraciones, vulneración a los derechos laborales, y más aun la naturalización de dichas subvaloraciones como normales, comunes y que no requieren un cambio o mejora alguna.
3. Tercerización del trabajo doméstico: se terceriza las actividades más fastidiosas y menos gratificantes. Las empleadoras consideran que el trabajo doméstico es un trabajo pesado y poco valorizado por

<sup>10</sup> Cf. LEÓN, Magdalena. Estrategias para entender y transformar las relaciones entre trabajo doméstico y servicio doméstico. Consulta: 12 de febrero de 2014. <<http://www.ub.edu/SIMS/pdf/GeneroClaseRaza/GeneroClaseRaza-02.pdf>>

<sup>11</sup> Cf. MANNARELLI, María Emma. Sobre la historia de lo público y lo privado en el Perú desde una perspectiva feminista. Consulta: 12 de febrero de 2014. <<http://revista-iberoamericana.pitt.edu/ojs/index.php/Iberoamericana/article/download/5589/5737>>

<sup>12</sup> Cf. Ídem, pp. 71-110.

- los/las beneficiarios/as. En ocasiones, las trabajadoras del hogar hacen suya esta percepción y asumen este trabajo como la mejor opción en un momento de sus vidas y por ello es pasajero.
4. Servicio doméstico no requiere calificación: el trabajo doméstico supone una actividad natural de las mujeres y por ello no requiere de un nivel educacional para realizarlo, se adquiere por la práctica y por la socialización en la familia.
  5. La mayor parte del trabajo doméstico es invisible: se conoce poco de las múltiples tareas específicas que significa realizar el trabajo doméstico. Sin embargo, existe "un reconocimiento negativo, es decir, que se lo nota cuando el trabajo no está realizado o no está realizado bien, según el criterio de los empleadores"<sup>13</sup>.
  6. La mujer es considerada fuerza de trabajo secundaria: a pesar de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, el hombre sigue siendo el principal proveedor de la familia. Los ingresos de la mujer son un apoyo o complemento, y con esa idea se justifican las menores remuneraciones que perciben y aceptan.
  7. Mantenimiento de las jerarquías sociales: el servicio doméstico es subvalorado y mal pagado, porque es realizado por mujeres y más aun por mujeres de grupos desfavorecidos. Las bajas remuneraciones a las trabajadoras del hogar perpetúan las desigualdades de clase.
  8. El efecto de concentración: el trabajo doméstico genera una alta concentración de trabajadoras de estratos sociales inferiores por ser de fácil acceso.

De acuerdo con Magdalena León<sup>14</sup> el trabajo que realiza la trabajadora del hogar no sólo es una actividad de mercado, en que se vende y compra fuerza de trabajo, sino que desde el punto de vista de la trabajadora del hogar es una forma de vida. Cuando el ama de casa delega las tareas domésticas a otra mujer, el trabajo doméstico se convierte en trabajo asalariado. El trabajo doméstico es la versión moderna de las relaciones de servidumbre, en las que el amo tenía plena autonomía personal sobre el siervo y el criado. Además, el trabajo doméstico remunerado hereda la subvaloración social del trabajo doméstico no remunerado. Por ello, la empleadora y trabajadora comparten la misma identidad mediada por la subvaloración de su rol social. Sin embargo, el trabajo doméstico al ser asumido por mujeres de sectores populares, constituye una relación de servidumbre por la naturaleza del trabajo y la relación vertical con la empleadora y genera relaciones asimétricas de poder, todo lo cual aumenta la desvalorización social del trabajo doméstico y crea relaciones contradictorias entre mujeres de clases sociales diferentes, porque coinciden en la subordinación como mujeres pero se contradicen por las diferencias de clase. Según la autora si bien el trabajo doméstico facilita las actividades extra domésticas de las mujeres que trabajan, impide dar respuesta a reivindicaciones más complejas como el compartir las responsabilidades domésticas con otros miembros de la familia. Para

---

<sup>13</sup> RODGERS, Janine. "Cambios en el servicio doméstico de América Latina". En VALENZUELA, María Elena. *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago: OIT, 2009, p. 75.

<sup>14</sup> Cf. LEÓN, Magdalena. Loc. Cit.

la trabajadora del hogar dicho trabajo va más allá de las expectativas económicas, y otros factores influyen en ella como el buen trato, hogar sustituto, el medio de socialización, es decir, se mezcla lo afectivo y lo personal, y son definitorios en esta relación.

En suma, siendo la casa de la empleadora, lugar de trabajo y lugar de vida para la trabajadora del hogar se abren posibilidades para que sufra las restricciones a sus relaciones sociales y sexuales, y peor aun su proyecto de vida depende de su relación laboral. Además, esta coincidencia de lugares permite a la empleadora disponer de la trabajadora del hogar según sus necesidades, más allá de las delimitaciones legales.

### 1.2 Evolución histórica del trabajo doméstico remunerado

Según Eduardo Larra Fiaga Salazar<sup>15</sup> los antecedentes del trabajo doméstico remunerado se presentan durante el feudalismo con la servidumbre. El siervo era el trabajador/a agrícola sometido a una especie de dependencia. Prestaba servicios al señor feudal en usufructo a cambio del uso de sus tierras. El siervo no era propiedad del señor feudal, pero si la tierra cambiaba de dueño ellos también cambiaban de amo, es decir, su relación era con la tierra en primera instancia y como consecuencia con el amo. Además, estaban los/las servidores domésticos que habitaban en casas cercanas o en la casa del amo, eran solteros o casados sin hijos/as, y desempeñaban diversos oficios como carpinteros, leñadores o tejedores. Fiaga define la domesticación como un conjunto de métodos que permiten regular actividades de “ciertas especies dóciles” (el criado) a fin de aplicar sus productos y servicios a la satisfacción de las necesidades del señor. En ese sentido, lo vincula a los servidores domésticos quienes ven restringidos sus movimientos, su libertad, su facultad de elegir casa o territorialidad y a cambio reciben protección contra los peligros de la sociedad, alimento y techo, a veces hasta el apareamiento bajo la supervisión del amo. Señala el autor que sufren efectos psicosociales como los siguientes: se vuelven pacíficos, sedentarios, y adquieren los rasgos característicos de los amos.

En América hispana, según Elizabeth Kyuznesof<sup>16</sup>, las familias campesinas rurales, mayoritariamente mujeres indígenas, eran “sirvientes” de la clase alta. Dicha actividad sirvió como aprendizaje antes del proceso de universalización de la educación, y se realizaba en condiciones de paternalismo. Las mujeres indígenas que trabajaban con familias españolas eran a menudo esclavizadas, estaban prohibidas de casarse o dejar el trabajo y como forma de pago recibían habitación, pensión, medicinas, instrucción religiosa y ropa.

<sup>15</sup> Cf. LARRA FIAGA SALAZAR, Eduardo. Del servicio doméstico o de la domesticación del servicio. Consulta: 12 de febrero de 2014. <<http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/30/33-02>>

<sup>16</sup> Cf. KYUZNESOF, Elizabeth “Historia del servicio doméstico en la América hispana (1492-1980)”. En CHANEY Elsa. *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta...y nada más. Trabajadoras del hogar en América Latina*. Caracas: Nueva Sociedad, 1993, pp. 26-28.

En el caso del Perú, el servicio doméstico apareció para cubrir el vacío dejado por los negros libertos o manumisos. Heredó rasgos de esclavismo y reprodujo en la vida cotidiana las relaciones que existían en las haciendas andinas y también del *pongaje*, caracterizado por ser un trabajo obligatorio y gratuito de un menor de edad para un artesano de la casa hacienda, quien le enseñaba el oficio. Se caracterizaba por una combinación entre violencia y paternalismo. Buscaba imposibilitar cualquier movilidad geográfica o social, y así mantener las jerarquías inalterables<sup>17</sup>.

Barrig<sup>18</sup> señala que durante la Colonia a la población indígena se le podía obligar a “cumplir tareas que nadie quería hacer”, eran peones en la hacienda, en minas, eran los sirvientes o pongos de los/las españoles/as. Por ello, en el siglo XVII los/las indígenas se dedicaban a “las tareas más denigrantes” y esto era justificado por su “natural servilismo e inferioridad”, todo lo cual reflejaba el sistema de dominación que se tejía entre sociedades jerárquicas, posicionando a los indios y los no-indios. Sumada a la natural servidumbre que se suponía le correspondía a los indígenas por ser tales, estaba su eterna condición de menores de edad, lo cual justificaba la tutela ejercida por los/las españoles/as, y que era avalado desde el siglo XVI por la doctrina de la tutela, que otorgaba a los/las españoles virtudes cristianas y de superior madurez para procurar protección y bienestar de los/las indígenas. La supuesta ignorancia del indígena se basaba en su condición de primitivo/a. Esta misma lógica se mantuvo hasta inicios del siglo XX, cuando el servicio doméstico estaba compuesto por indios, negros y otros grupos que aceptaban su inferioridad, con pocas expectativas de cambiar de vida o tener otras aspiraciones. En este contexto, eran las mujeres indígenas (solas, con hijos/as o huérfanas) las que se dedicaban al servicio doméstico, en cambio, los hombres indígenas se dedicaban a otros oficios.

En el s. XVII la población indígena que vivía en Lima respondía a las demandas de trabajadores en el sector manufacturero y servicios. En 1613 la mayoría de las mujeres indígenas trabajaban en el servicio doméstico. Una proporción menor se dedicaba al comercio y otro menor al sector transformación. La mano de obra del servicio doméstico era mayoritariamente femenina, entre españolas pobres, de castas y esclavas negras e indias. Los contratos de trabajo de la época demostraron que existían niveles entre las trabajadoras del servicio doméstico. Primero estaban las españolas amas de llave, y al final estaban las mujeres de castas, indias y esclavas, las que se dedicaban al servicio de la casa en lo que se les mandase. En un nivel intermedio estaban las amas de leche, quienes se dedicaban exclusivamente a la alimentación y cuidado de niños y niñas. Las mujeres indígenas encargadas del cuidado de la casa recibían una remuneración mucho menor que las amas. En ambos casos, se les brindaba casa, alimentación, medicinas, vestido una vez al año, y

<sup>17</sup> Cf. FLORES GALINDO, Alberto. “La tradición autoritaria. Violencia y democracia en el Perú”. En: PORTOCARRERO, Gonzalo. *Sombras coloniales y globalización en el Perú de hoy*. Lima: Red para el Desarrollo de las Ciencias Sociales en el Perú, 2013, pp. 43-44.

<sup>18</sup> Cf. BARRIG, Maruja. *El mundo al revés: imágenes de la Mujer Indígena*. Buenos Aires: CLACSO, 2001, pp. 33-47. Consulta: 20 de mayo de 2014. <<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/becas/20110131063508/barrig.pdf>>

enseñanza de la doctrina. El gran número de servidores/as domésticos eran indias y niños traídos por sus encomenderos que vivían en la ciudad. El salario de los/las servidores/as domésticos era mucho menor que el de los artesanos y trabajadores del sector agrícola. No había diferencias entre el salario que recibían hombres y mujeres que se dedicaban al servicio doméstico, pero era mucho menor que lo dispuesto por la ley. Las condiciones de trabajo solían ser mejores si durante el contrato estaba presente el protector de los naturales o el alcalde<sup>19</sup>.

Según Mannarelli, en Lima del novecientos la presencia de sirvientes era referente jerarquizante de las relaciones entre hombres y mujeres, ya que, regía la protección y sumisión de las personas consideradas inferiores complementada con la obediencia hacia las personas consideradas superiores. Cita a Capelo para señalar que en Lima existían 30,000 personas inscritas como sirvientes, de las cuales 19,000 eran mujeres y 11,000 eran hombres. Las mujeres se dedicaban a amas de llave, amas de leche, y otras estaban inscritas como simplemente sirvientas matriculadas. En cambio, los hombres se dedicaban a ser mayordomos, porteros, cuidadores y menores que vivían en las casas de los patronos. La composición racial de las/las sirvientes era variada. Lo común era que aceptaban su estado de inferioridad permanente, con pocos deseos de renunciar o cambiar de oficio. Los sirvientes no trataban directamente con los patronos sino con los mayordomos o amas de llave. Los mayordomos, porteros, hombres de confianza, sí tenían relación con los patronos y su trabajo implicaba mayores niveles de responsabilidad, manejo de hábitos de aseo, orden y disposición. Las amas de llave, amas de leche, costureras de remiendo se ubicaban en la cúspide de la jerarquía, y solían vivir en la casa de los patronos, por ello se les exigía buenas costumbres y conducta honrada. Los “muchachos de confianza” vivían en las casas de los patronos y se ocupaban de acompañar y servir a las niñas. De otro lado, la edad de los/las sirvientes era relevante para su futuro, por ejemplo, los/las más jóvenes, “los muchachos”, consideraban el trabajo doméstico como una transición mientras conseguían los medios para estudiar o aprender un oficio y trabajaban con las familias que no podrían acceder a los/las sirvientes.

En dicha época el trabajo era una actividad que no otorgaba estatus y menos aun el trabajo el manual. En esta lógica el trabajo doméstico era el más servil, y con grados mayores de tutela y sujeción. Contar con sirvientes era un modo de alejarse de este tipo de trabajo y elevar su estatus social frente a los demás. Además, mientras más personas estaban bajo su dominio mayor estatus se tenía. La distancia social se demostraba en la distancia física entre patronos y sirvientes, dispuesta simbólicamente por las

---

<sup>19</sup> Cf. VERGARA, Teresa. “Artesanos y sirvientas. El papel de los hombres y las mujeres indígenas en la economía limeña (siglo XVII)”. En HENRIQUEZ, Narda (Comp.). *El hechizo de las imágenes. Estatus social, género y etnicidad en la historia peruana*. Lima: Fondo Editorial PUCP, 2000, pp. 35-52.

características de infraestructura de las casas de los patrones con habitaciones y espacios separados para los/las sirvientes<sup>20</sup>.

En Lima del siglo XIX las mujeres indígenas se dedicaban a ser vendedoras de comida, o dueñas de pequeños negocios. Se ponía en duda su higiene y cuidado. Además, se las representaba como animales de carga con muy pocas necesidades y exigencias. Eran consideradas posibles madres de la raza “menos recomendable” motivo por el cual se las excluía<sup>21</sup>.

Posteriormente, en las primeras décadas del siglo XX, las mujeres y los hombres indígenas fueron entregados a padrinos mestizos a cambio de algún favor. Sin embargo, el desarrollo de la “carrera urbana” de los varones era diferente al de las mujeres. Ambos se iniciaban como sirvientes y pronto los hombres aprendían algún oficio, mientras que las mujeres usualmente trabajan en actividades que implicaban subordinación, salvo las que se dedicaban al trabajo ambulatorio<sup>22</sup>.

En épocas más recientes en el Perú, según Teresa Ojeda<sup>23</sup>, se pueden identificar en la relación empleador/a y trabajadora del hogar algunos comportamientos pseudo-serviles, sobre todo en la modalidad cama adentro, caracterizada por la ausencia de distinción entre el tiempo laboral y el tiempo de la vida privada de la trabajadora; la disponibilidad sobre la trabajadora en cualquier momento hasta en su descanso nocturno; la coexistencia en el mismo espacio de dos tipos de vida de las patronas y del servicio pero con diferentes características; el casi imposible desarrollo de su vida privada; las pocas posibilidades de salida, cambio ocupacional, matrimonio y/o filiación. Así el espacio privado pasa a ser público en la medida que se convierte en su centro laboral pero controlado por el poder privado de la empleadora y de esta manera, resulta ser un lugar de encierro y vulneración de libertades y derechos. La condición de menor de edad, migrante, mujer, aislada de su sistema familiar, disminuye sus posibilidades para enfrentar situaciones vejatorias y contradecir el poder impuesto por la empleadora y su familia. Además, el espacio privado en el que se ejecuta este tipo de trabajo, no logra ser normado ni controlado adecuadamente por el Estado, sumado al hecho de que en el país subsiste en algunas regiones andinas la entrega de las hijas menores de la familia a la madrina, basada en las relaciones de compadrazgo.

---

<sup>20</sup> Cf. MANNARELLI, María Emma. *Limpias y modernas. Género, higiene y cultura en la Lima del novecientos*. Lima: Flora Tristán, 1999, pp. 307-319.

<sup>21</sup> Cf. OLIART, Patricia. “Poniendo a cada quien en su lugar: estereotipos raciales y sexuales en la Lima del siglo XIX”. En PANFICHI Aldo y PORTOCARRERO Felipe. *Mundos interiores. Lima 1850-1950*. Lima: Universidad Pacífico, 1995”, pp. 283-284.

<sup>22</sup> Cf. DE LA CADENA Marisol. “Las Mujeres son más indias”. En: RUIZ BRAVO, Patricia. *Detrás de la puerta: hombres y mujeres en el Perú de hoy*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 1996, pp. 17-19..

<sup>23</sup> Cf. OJEDA PARRA, Teresa. *Prisiones domésticas ciudadanías restringidas. Violencia sexual a trabajadoras del hogar en Lima*. UPCH: Lima, 2005, pp. 34-45.

La ONG Casa de Panchita<sup>24</sup> expone la situación de las jóvenes migrantes trabajadoras del hogar quienes sufren ante una cultura completamente distinta, el maltrato en sus centros de trabajo, peligros en la ciudad, tránsito vehicular, riesgo de perderse, robos, temor constante a ser engañadas. Además les afecta el poco contacto con la naturaleza y la comida diferente. Sienten soledad, pues, algunas no tienen familiares ni amigos con quien pasar sus momentos libres. Las jornadas de trabajo suelen ser prolongadas, más de doce horas y realizan todo tipo de tareas de la casa, algunas no tienen autorización para estudiar, otras no tienen un día de salida, a veces no les pagan puntualmente, o no les dan sus beneficios, ni les reconocen cuando trabajan días feriados. Sufren distintas formas de discriminación dentro de la casa de la empleadora tales como: recibir comida del día anterior; comer en la cocina o después de que come la familia del/la empleador/a; no permitírseles ver televisión o estar en los espacios familiares; sufrir maltrato verbal y físico, acoso y/o abuso sexual.

En esa lógica, se reconstruye la historia de las trabajadoras del hogar en el Perú a partir de un recuento de testimonios recopilados de diversos documentos desde los años setenta hasta nuestros días (ver cuadro 1). La evolución de dichos testimonios permite conocer las voces y vivencias de la trabajadora del hogar y reconstruir su historia. Dichos testimonios comprueban las constantes vulneraciones a sus derechos laborales y la vigencia de dichas vulneraciones.

**CUADRO 1: RECUESTO DE TESTIMONIOS DE TRABAJADORAS DEL HOGAR 1973 A 2012**

RECUESTO DE TESTIMONIOS DE TRABAJADORAS DEL HOGAR			
ITEMS	TESTIMONIO 1973	TESTIMONIO 1982	TESTIMONIO 2012
UNIFORME	"La primera vez que me puso yo lloré, entonces me agarró y me pegó. "Tú qué te crees. No vas a hacer lo que tú quieras; vas a hacer lo que yo quiero", me decía: "te voy a poner esto y con esto vas a estar" <sup>25</sup> .	"Mi prima me había regalado ropas viejas, sin zapatos, sin saco, así andaba" <sup>26</sup> .	"(...) el problema es salir e ir por ejemplo a un restaurante y allí que salga la trabajadora con mandil, eso es lo que está prohibido, yo creo que mientras más joven menos les gusta usar mandil (...)" <sup>27</sup> .
ALIMENTACIÓN	"(...) no me acostumbraba por la mala alimentación que daban. Porque comían una comida que para mí no es alimentación. Por ejemplo, todos los días, este, su comida de puré de papas nada más. Carne no comían, su sopa de verduras con un poquito de verduras, nada más. Claro, como ellos siempre salían,	"No me alcanzaba el tiempo y lavando me daba hambre. Todo controlaba, el arroz también, todo, todo. Lo que estuve en mi casa gorda, entrando me he adelgazado, ¡y más pálida, más sufrida!" <sup>29</sup> .	"(...)la alimentación es más limitada para las trabajadoras, en otros casos diferenciada (...) no les dan lo mismo que a ellos, marcar los platos, las tazas, los vasos, los cubiertos, se da bastante... de todas maneras se sienten mal (...) pero necesitan el trabajo" <sup>30</sup> .

<sup>24</sup> Cf. ASOCIACIÓN GRUPO DE TRABAJO REDES. *De la sierra a la capital*. Lima: AGTR, 2004.

<sup>25</sup> RUTTE GARCÍA, Alberto. *Simplemente explotadas: el mundo de las empleadas domésticas de Lima*. Lima: Desco, 1976, p. 77.

<sup>26</sup> SINDICATO DE TRABAJADORES DEL HOGAR. *Basta: testimonios*. Cusco: Centro de Estudios Rurales Andinos "Bartolomé de las Casas", 1982, p. 95.

<sup>27</sup> DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Las trabajadoras del hogar en el Perú. Una mirada al marco normativo nacional e internacional establecido para su protección*. Documento N° 21. Lima: Defensoría del Pueblo, 2012, p. 23.

	comían fuera pero a nosotros nos daban eso <sup>28</sup> .		
HABITACIÓN	"(...) y después los cuartos eran afuera, en la azotea. Entonces para mí fue un choque, porque en las casas de Pisco los cuartos eran adentro, ahora recién las casas modernas los están construyendo con los cuartos afuera. Miedo no tenía, pero no me gustaba. Me sentía sola <sup>31</sup> ."	"(...) yo dormía detrás del patio, tapada con unos cuantos plastiquitos, aunque llueva, sobre unos cueritos. Así me dormía <sup>32</sup> ."	"(...) si bien es cierto ya no duermes debajo de la escalera, como dormía yo también, ya no te estás paseando en el patio o en la cocina, no muchos casos, pero si hay algunos casos todavía, ya que las casas se reducen cada vez más <sup>33</sup> ."
MALTRATOS SUFRIDOS	"Tuve hasta complejo. Me sentí con un complejo de inferioridad. Muchas veces cuando me pegaba me decía que yo era una sirvienta y que de sirvienta nunca iba a salir <sup>34</sup> ."	"Me había llevado el caballero y ahí es lo que me ha echado abuso. Sí, en esa fecha. Todos saben, su mamá del caballero sabe, su señora también sabe. Lo ocultaron todo a fin que no sepa ni mi papá ni mi mamá <sup>35</sup> ."	"Sí, el maltrato físico sobre todo a los niños de 12 años, 8 años, 13 años les pegan, los hijos les pegan, las empleadoras –más las empleadoras que los empleadores– les humillan. Muchas veces no les dan de comer y eso sufren ellas; y se escapan a veces, a veces viven allí y los amenazan <sup>36</sup> ."
EDUCACIÓN	"(...) Yo me decidí a estudiar justo por eso, por la señora que me gritó. No me gusta que me traten mal. Sabía leer pero escribir no. Me decidí a estudiar. Tal vez si yo hubiese conseguido otros trabajo como el que estoy actual trabajando, no hubiese optado por estudiar <sup>37</sup> ."	"(...) yo dije: 'aunque no me pagues mi sueldo, pero quiero estudiar'. Pocos días he ido a la escuela, unas semanas nomás. O sea, trabajaba más. Si no trabajaba rápido, no me mandaba <sup>38</sup> ."	"(...) 'mira que ya te estoy dando el permiso para que salgas a estudiar' (...). Todavía en ese campo no lo ven como un derecho que les corresponde sino como un favor que les están dando a la trabajadora del hogar <sup>39</sup> ."
REMUNERACIÓN	"Dijo que yo le estaba faltando el respeto, que ninguna empleada le había faltado el respeto. Entonces yo le hice ver que no era justo lo que estaba haciendo con nosotros y por eso no me pagó un mes. Yo le dije que sus quinientos soles no le iban a durar mucho. Yo le dije que yo trabajo y que ruego a Dios me de salud y que se quede con sus quinientos soles <sup>40</sup> ."	"(...) he visto que las empleadas no pasan de ganar 1000 soles, porque las patronas dicen que esto es bastante plata para una empleada. Dicen que no podrían pagar más que porque para ellas también falta, y ¿cómo van a aumentar?, imposible, dicen. (...) <sup>41</sup> ."	"(...) a la hora que hay la entrevista con la empleadora, dicen: '¡Tanto están ganando! Es casi igual a lo que yo gano, mejor lo hago yo'. Bueno, ¿entonces por qué no lo haces? Evitas pagar ese sueldo que te parece un montón y no estás en problemas de decir eso. (...) <sup>42</sup> ."
FIN DE LA	"(...) cuando iba a salir me	" (...) ¿o sea que tú quieres	"(...) nosotros tenemos 20

<sup>29</sup> SINDICATO DE TRABAJADORES DEL HOGAR. Óp. Cit., p. 31.  
<sup>30</sup> DEFENSORÍA DEL PUEBLO. Óp. Cit., p. 22.  
<sup>28</sup> RUTTE GARCÍA, Alberto. Óp. Cit., p. 78.  
<sup>31</sup> RUTTE GARCÍA, Alberto. Óp. Cit., p. 64.  
<sup>32</sup> SINDICATO DE TRABAJADORES DEL HOGAR. Óp. Cit., p. 31.  
<sup>33</sup> DEFENSORÍA DEL PUEBLO. Óp. cit., p. 23.  
<sup>34</sup> RUTTE GARCÍA, Alberto. Óp. Cit., p. 79.  
<sup>35</sup> SINDICATO DE TRABAJADORES DEL HOGAR. Óp. Cit., p. 124.  
<sup>36</sup> DEFENSORÍA DEL PUEBLO. Op. Cit., p. 26.  
<sup>37</sup> RUTTE GARCÍA, Alberto. Opt. Cit., p. 99.  
<sup>38</sup> SINDICATO DE TRABAJADORES DEL HOGAR. Óp. Cit., p. 62.  
<sup>39</sup> DEFENSORÍA DEL PUEBLO. Óp. Cit., p. 33.  
<sup>40</sup> RUTTE GARCÍA, Alberto. Óp. Cit., p. 73.  
<sup>41</sup> SINDICATO DE TRABAJADORES DEL HOGAR. Óp. Cit., p. 102.  
<sup>42</sup> DEFENSORÍA DEL PUEBLO. ÓP. Cit., p. 30.

RELACIÓN LABORAL	dijeron bajara la maleta al garaje. Ahí la señora botó todas mis cosas y empezó a revisar. Yo lloraba porque decía que me estaba llevando su ropa. Ya después que vio todo, lo dejó tirado y me dijo: 'Seguro que algo te estarás llevando' <sup>43</sup> .	irte?, ¡qué ingrata es esta chica!, Sus padres son indios nomás, y a mí me la han entregado. Yo te he criado, yo te he refinado, y ahora que estas gorda y no pasas por las puertas, quieres irte?' <sup>44</sup> .	compañeras que tienen 45, 50, 60, 65 años, que las empleadoras las han botado después de dar toda una vida en el trabajo: 15, 20, 30 años, (...) les han abandonado de un momento a otro diciéndole que ya no puede, que ya no te necesitamos (...)' <sup>45</sup> .
------------------	---	---	--

Fuente: RUTTE GARCÍA, Alberto. *Simplemente explotadas: el mundo de las empleadas domésticas de Lima*. Lima : Desco, 1976. SINDICATO DE TRABAJADORES DEL HOGAR. *Basta : testimonios*. Cusco : Centro de Estudios Rurales Andinos."Bartolomé de las Casas", 1982. DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Las trabajadoras del hogar en el Perú. Una mirada al marco normativo nacional e internacional establecido para su protección*. Lima: Defensoría del Pueblo, 2012.

### 1.3 Trabajo doméstico remunerado en números

La OIT señala que el trabajo doméstico representa el 1,7 % del empleo mundial total, y 3,6 % del empleo asalariado. En los países más desarrollados la incidencia es de 0,9 % del empleo asalariado total, en cambio, en América Latina y el Caribe, 11,9 % del empleo asalariado se encuentra en servicios domésticos, seguido por Oriente Medio (8,0 %), África (4,9 %) y Asia (3,5 %).

Las mujeres representan el 83% de todos/as los/las trabajadores/as domésticos a nivel mundial. Además, cerca del 7,5 % de todas las trabajadoras asalariadas son trabajadoras domésticas, cifra que aumenta en América Latina y el Caribe, donde el trabajo doméstico remunerado representa más de un cuarto del empleo asalariado femenino (26,6%).

Las regiones con el mayor número de trabajadores/as domésticos son Asia, América Latina y el Caribe. En Asia, al menos 21,5 millones de mujeres y hombres trabajan en hogares privados (40,8 % de todos los trabajadores domésticos del mundo), y en el caso de América Latina y el Caribe, son 19,6 millones de trabajadores domésticos (37,3 % del total mundial)<sup>46</sup>.

Asimismo, la OIT señala que sólo el 10 % de todos/as los/las trabajadores/as domésticos (5,3 millones) está cubierto por la legislación laboral general al mismo nivel que los demás trabajadores/as, mientras que más de una tercera parte (29,9 %, unos 15,7 millones de trabajadores domésticos) está excluida por completo del alcance de la legislación laboral de los países.

<sup>43</sup> RUTTE GARCÍA, Alberto. Óp. Cit., p. 89.

<sup>44</sup> SINDICATO DE TRABAJADORES DEL HOGAR. Óp. Cit., p. 106.

<sup>45</sup> DEFENSORÍA DEL PUEBLO. Óp. Cit., p. 25.

<sup>46</sup> Cf. OIT, Yamila Simonovsky y Malte Luebker. Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional. Notas de información 4. Consulta: 3 de setiembre de 2013. <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_159562.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159562.pdf)>

Para más de la mitad de la totalidad de los/las trabajadores/as domésticos, la legislación nacional no prevé un límite de horas de trabajo semanales y para alrededor del 45 % no prevé el derecho a períodos de descanso semanales.

Cuentan con bajos salarios, lo que puede atribuirse a la poca exigencia de requisitos formales, la poca valoración del trabajo doméstico por parte de la sociedad y debilidad en la posición negociadora de los/las trabajadores/as domésticos. Sólo algo más de la mitad de los/las trabajadores/as domésticos gozan de salario mínimo en condiciones de igualdad con los/ las demás trabajadores/as, y alrededor del 5,9 % reciben remuneraciones por debajo del salario mínimo. Además, en muchos países sufren las deducciones de sus salarios por concepto de alimentos y alojamiento.

Si bien la mayoría de trabajadores/as domésticos son mujeres, más de una tercera parte de todas las trabajadoras domésticas no tienen derecho a la licencia de maternidad ni a las prestaciones relacionadas con este derecho<sup>47</sup>.

### **1.3.1 Actores/as involucrados/as en la relación laboral del trabajo doméstico remunerado en el Perú<sup>48</sup>**

#### **1.3.1.1 Perfil de las trabajadoras del hogar**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha sistematizado la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza entre los períodos del 2004-2008<sup>49</sup> respecto de la situación de las trabajadoras del hogar, para lo cual ha considerado varios indicadores, como sexo, edad, nivel educativo alcanzado, ingreso nominal, afiliados/as al sistema de salud, afiliados/as al sistema de pensiones, y jornada laboral remunerada.

En el período 2004-2012 el número de trabajadoras del hogar casi se mantiene constante, pues, en el año 2004 la cantidad era de 456,456 y en el año 2012 bajó a 404,127. Complementariamente, el porcentaje de la población económicamente activa (PEA) ocupada también disminuyó del año 2004 que fue de 3.5% al año 2012 que fue del 2.6%. Es decir, en un lapso de 9 años el trabajo doméstico remunerado, si bien ha presentado una disminución, sigue siendo una opción laboral para muchas personas, a pesar de sus malas condiciones laborales y del aumento de la oferta laboral en otros sectores.

<sup>47</sup> Cf. OIT. Los trabajadores domésticos en el mundo Estadísticas mundiales y regionales, y alcance de la protección jurídica. Consulta: 20 de octubre de 2013. <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_200965.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_200965.pdf)>

<sup>48</sup> Ver Anexo 3: Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

<sup>49</sup> Cf. MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. Perú: distribución de los trabajadores del hogar según diversas variables, 2004-2008. Ver anexo 3. Consulta: 10 de marzo de 2013. <<http://www.mintra.gob.pe/mostrarcContenido.php?id=367&tip=358>>.

CUADRO 2: CANTIDAD DE TRABAJADORAS DEL HOGAR A NIVEL NACIONAL 2004-2012

INDICADORES	2004	2005	2006	2007	2008	2010	2011	2012
	Cantidad							
Total de trabajadores del hogar	456,456	452,526	498,166	488,131	453,272	475,810	416,151	404,127
% respecto del total de la PEA ocupada	3.5%	3.4%	3.6%	3.4%	3.1%	3.2%	2.7%	2.6%

Fuente: MTPE. Perú: distribución de los trabajadores del hogar según diversas variables, 2004 – 2008. Consulta: 10 de marzo de 2013. <<http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=367&tip=358>>

DEFENSORÍA DEL PUEBLO. Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos. Lima: Defensoría del Pueblo, 2013, p.19.

Las empleadoras inscriben y canalizan las aportaciones de empleadoras y trabajadoras del hogar al Seguro Social de Salud (EsSalud) y a la Oficina de Normalización Previsional (ONP) a nivel nacional en el Registro de Empleadores/Trabajadores/as del Hogar y sus derechos habientes de la SUNAT. Según este registro el número de trabajadoras del hogar inscritas ha disminuido de 7,546 inscritas en el año 2007 a 929 inscritas al año 2011. Estas cifras muestran que el número de trabajadoras del hogar inscritas es mínimo en comparación con el número de trabajadoras del hogar a nivel nacional según las estadísticas del INEI. Además, si bien existe un incremento en el número de trabajadoras del hogar inscritas por sus empleadoras, el avance es mínimo en comparación con el número de trabajadoras del hogar en el país. A parte de ello existe alta “filtración” en los registros, lo que supone que se han inscrito personas que no son trabajadoras del hogar pero que desean beneficiarse del acceso a la seguridad social<sup>50</sup>.

CUADRO 3: TRABAJADORAS DEL HOGAR REGISTRADAS

Registro	2007	2008	2009	2010	2011 (a enero)
Nuevos trabajadores registrados	7,546	8,067	10,286	10,683	929

Fuente: OIT y ONUMUJERES. Trabajo domestico en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT. Documento de trabajo. Lima: OIT, 2013, p. 70.

Al año 2010, las trabajadoras del hogar se concentraban en nueve regiones de mayores ingresos del país (Áncash, Arequipa, Cajamarca, Callao, La Libertad, Lambayeque, Lima, Loreto, Piura). La región Lima era la que concentraba a más de la mitad de trabajadoras del hogar de todo el país (54%), como se muestra en el siguiente cuadro.

<sup>50</sup> Cf. OIT y ONUMUJERES. *Trabajo doméstico en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT. Documento de trabajo.* Lima: OIT, 2013, p. 70.

**CUADRO 4: REGIONES CON MAYOR CONCENTRACIÓN DE TRABAJADORAS DEL HOGAR**

Región	2004	%	2010	%	Var. PBI (2002 – 2009)
Ancash	10,020	2.1	10,416	2.2	
Arequipa	21,385	4.4	15,062	3.2	7.60%
Cajamarca	14,137	2.9	16,331	3.4	
Callao	20,392	4.2	23,057	4.8	9.40%
La Libertad	30,373	6.3	27,216	5.7	7%
Lambayeque	21,669	4.5	20,831	4.4	
Lima	249,338	51.8	258,134	54.3	6.20%
Loreto	11,435	2.4	13,464	2.8	
Piura	23,685	4.9	26,749	5.6	6%

Fuente: OIT y ONUMUJERES. Trabajo domestico en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT. Documento de trabajo. Lima: OIT, 2013, p. 82.

Según el Registro de Empleadores/Trabajadores/as del Hogar y sus derecho habientes de la SUNAT los distritos de Lima Metropolitana que concentran mayor número de trabajadoras del hogar son: Santiago de Surco, San Isidro, Miraflores, La Molina, San Borja, La Victoria, Lima, San Martín, Jesús María, Chorrillos, San Miguel, San Juan de Lurigancho, Lince, Pueblo Libre, Surquillo, Magdalena<sup>51</sup>.

**CUADRO 5: DISTRITOS DE LIMA METROPOLITANA CON MAYOR CONCENTRACIÓN DE TRABAJADORAS DEL HOGAR**

DISTRITOS CON MAYOR CONCENTRACIÓN DE TRABAJADORAS DEL HOGAR	NÚMERO	%
Chorrillos	1,690	2.9
Jesús María	1,738	3.0
La Victoria	2,578	4.5
La Molina	3,972	6.9
Lince	1,472	2.6
Lima	2,563	4.4
Magdalena	1,167	2.0
Miraflores	5,796	10.1
Pueblo Libre	1,448	2.5
Santiago de Surco	8,021	13.9
San Borja	2,847	4.9
San Isidro	6,825	11.8
San Martín	1,861	3.2
San Juan de Lurigancho	1,503	2.6
San Miguel	1,635	2.8
Surquillo	1,411	2.4

Fuente: OIT y ONUMUJERES. Trabajo domestico en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT. Documento de trabajo. Lima: OIT, 2013, p. 89.

Por otro lado, en la mayoría de los casos las trabajadoras del hogar se ubican bajo la modalidad cama afuera, con un incremento del 2004 (333,900 trabajadoras del hogar) al 2010 (386,300 trabajadoras del hogar). En

<sup>51</sup> Ídem, p. 89.

cambio, las trabajadoras del hogar en la modalidad cama adentro han disminuido de 481,700 en el 2004 a 89,500 al 2010.

Cabe precisar que la presente tesis se centra en el análisis cualitativo de la experiencia laboral de las trabajadoras del hogar cama adentro, ya que, se encuentran en situación de riesgo de sufrir la vulneración de sus derechos. La OIT señala que esta modalidad de trabajo doméstico conlleva situaciones de riesgo de explotación y maltrato, puesto que la trabajadora esta bajo el dominio y alcance de la dinámica del hogar de la empleadora las veinticuatro horas del día. La proporción de trabajadoras del hogar que trabaja más de ocho horas diarias es muy alta. Además, no existen estudios que describan las características del alojamiento y alimentación que reciben las trabajadoras del hogar cama adentro en la práctica, lo cual se agrava con el silencio de la Ley de Trabajadores del Hogar que no define estándares mínimos al respecto, sólo se refiere que la habitación y alimentación se definen según el “nivel socio económico” de la empleadora<sup>52</sup>.

El Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (hoy Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables) señaló que de las 101 trabajadoras del hogar encuestadas para su investigación, la mayoría trabajaba bajo la modalidad cama adentro. Se caracterizaban por ser en su mayoría migrantes, con desconocimiento de la ciudad y sin domicilio propio, por lo que la modalidad cama adentro les resultaba ventajosa. Sin embargo, la mayoría manifestó que trabajaban entre quince y diecisiete horas diarias. Es decir, la modalidad cama adentro supone un trabajo de casi una doble jornada laboral y de aislamiento, por las pocas posibilidades de socializar y construir lazos de amistad, de pareja, ya que, solo tienen un día de descanso a la semana. También soportan la violencia por parte de sus empleadores/as porque no tienen otro lugar para vivir. Los resultados de dicho estudio muestran una relación significativa entre maltrato físico y la modalidad cama adentro<sup>53</sup>.

Sobre el mismo tema, Teresa Ojeda señala que esta modalidad se caracteriza por la coincidencia entre el centro de trabajo y el lugar de vida de la trabajadora del hogar y que no cuenta con horario delimitado, tiene una baja remuneración, dificultades para el desarrollo de su vida privada, sufre del recorte o ausencia de días de salida. Además, usualmente no cuentan con redes familiares y sociales de protección por su condición de migrantes. Sufren del control y dominio de los/las empleadoras respecto de su vida privada<sup>54</sup>.

---

<sup>52</sup> Ídem, p. 45-46.

<sup>53</sup> Cf. MIMDES. *Detrás del mandil. Trabajadoras del hogar víctimas de maltrato y hostigamiento sexual*. Lima: MIMDES, 2007, pp. 36 -54.

<sup>54</sup> Cf. OJEDA, Teresa. *Óp. Cit.*, pp. 41-42.

**CUADRO 6: TRABAJADORAS DEL HOGAR SEGÚN MODALIDAD CAMA ADENTRO O CAMA AFUERA**

INDICADOR	2004		2010	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%
TRABAJADORAS DEL HOGAR BAJO LA MODALIDAD CAMA AFUERA	333,900	69.3	386,300	81.2
TRABAJADORAS DEL HOGAR BAJO LA MODALIDAD CAMA ADENTRO	147,800	30.7	89,500	18.8
TOTALES	481,700	100	475,800	100

Fuente: OIT y ONUMUJERES. Trabajo domestico en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT. Documento de trabajo. Lima: OIT, 2013, p. 96.

Del año 2004 al 2012 se mantiene como constante que más mujeres que hombres se dediquen al trabajo doméstico. Si comparamos el total de mujeres trabajadoras del hogar entre el año 2004 al 2012, tenemos que en el 2004 un total de 434,296 mujeres fueron trabajadoras del hogar y en el 2012 disminuyó a 381,355, vemos una reducción de 52, 941, lo cual es un mínimo en punto porcentuales, sólo el 0.9 %. Es decir, el trabajo doméstico remunerado sigue siendo un trabajo generizado, de amplia participación de mujeres en comparación con los hombres, lo cual parece no haberse tomado en cuenta en el proceso de formulación de la Ley que regula esta actividad laboral, ya que se llama Ley de Trabajadores del Hogar, en masculino.

**CUADRO 7: CANTIDAD DE TRABAJADORAS DEL HOGAR POR SEXO 2004-2012**

Indicador es Sexo	2004		2005		2006		2007		2008		2010		2011		2012	
	Canti dad	Rela tivos	Canti dad	Relati vos	Canti dad	Relati vos	Canti dad	Relati vos								
Mujer	434,296	95.3 %	431,559	95.4 %	477,960	95.9 %	467,764	95.8 %	434,904	95.9 %	453,771	95.4%	397,284	95.5%	381,355	94.4%
Hombre	21,457	4.7%	20,967	4.6%	20,205	4.1%	20,367	4.2%	18,367	4.1%	22,039	4.6%	18,867	4.5%	22,772	5.6%

Fuente: MTPE. Perú: distribución de los trabajadores del hogar según diversas variables, 2004 – 2008. En: <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=367&tip=358> DEFENSORÍA DEL PUEBLO. Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos. Lima: Defensoría del Pueblo, 2013, p. 20.

Las cifras muestran que son las/los jóvenes de 14 a 24 años de edad, es decir, menores de edad y adultas jóvenes en edad fértil, las que se dedican mayormente al trabajo doméstico remunerado, aunque, se presenta una disminución en las cantidades, en el año 2004 la cifra era de 217,662 y disminuye en el 2012 a 126,947. Le sigue en cantidades el grupo de personas de 30 a 44 años de edad, con una cantidad en el 2004 de 112,495 en comparación con un leve incremento de 119,768 en el año 2012. Si comparamos los resultados del año 2004 y 2012, encontramos una reducción del total de niñas/os, adolescentes, adultas/os jóvenes (rango de 14 a 24 años y rango de 25 a 29 años) dedicadas al trabajo doméstico remunerado, frente a un aumento del número de trabajadoras/es en el rango de edades 30 a 44 años; 45 a 54 años y 55 a más años de edad. Es decir el trabajo doméstico remunerado ha dejado de ser atractivo como opción laboral para los hombres y mujeres más jóvenes. Ha concentrado sobre todo el interés de hombres y mujeres

adultos/as (30 a 44 años y 45 a 54 años) y adultos/as mayores (55 a más años). Es un sector que envejece con el paso de los años, lo que implica un análisis respecto de los derechos a la salud, pensiones, compensación por tiempo de servicios, esto es, aquellos derechos que se vinculan a las necesidades de una persona adulta o adulta mayor.

**CUADRO 8: TRABAJADORAS DEL HOGAR POR EDAD 2004-2012**

Indicadores Sexo	2004		2005		2006		2007		2008		2010		2011		2012	
	Cantidad	Relativos														
14 a 24 años	217,662	47.8 %	188,002	41.5 %	206,785	41.5 %	196,744	40.3 %	174,400	38.5 %	160,479	33.7%	119,261	28.7%	126,947	31.4%
25 a 29 años	56,693	12.4 %	58,950	13.0 %	53,743	10.8 %	55,742	11.4 %	56,647	12.5 %	44,176	9.3%	52,511	12.6%	42,225	10.4%
30 a 44 años	112,495	24.7 %	113,110	25.0 %	135,690	27.2 %	126,144	25.8 %	116,516	25.7 %	159,544	33.5%	130,921	31.5%	119,768	29.6%
45 a 54 años	45,103	9.9%	60,282	13.3 %	62,703	12.6 %	73,049	15.0 %	59,541	13.1 %	69,019	14.5%	74,751	18.0%	69,200	17.1%
55 a más años	23,799	5.2%	32,184	7.1%	39,244	7.9%	36,452	7.5%	46,168	10.2 %	42,592	9.0%	38,708	9.3%	45,988	11.4%

Fuente: MTPE. Perú: distribución de los trabajadores del hogar según diversas variables, 2004 – 2008. En:

<http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=367&tip=358>

DEFENSORÍA DEL PUEBLO. Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos. Lima: Defensoría del Pueblo, 2013, p. 21.

Las cifras muestran que la educación primaria completa es el mayor nivel alcanzado, seguido de la secundaria completa y mínimamente el nivel superior. Sin embargo, preocupa que las cifras en todos los niveles educativos hayan disminuido del año 2004 al 2012. Si cruzamos los datos entre las edades que tienen la mayoría de trabajadoras del hogar 14 a 24 años de edad, y el nivel educativo que la mayoría obtiene, nivel secundaria, podemos señalar que ha habido una reducción del número de personas sin nivel educativo, pero las cifras en primaria completa, secundaria completa y superior completa han disminuido desde el 2004 al 2012, sobre todo el nivel superior completa. Todo lo cual se contradice por el contexto normativo que reconoce el derecho a la educación de las trabajadoras del hogar.

**CUADRO 9: TRABAJADORAS DEL HOGAR POR NIVEL EDUCATIVO 2004-2012**

Indicadores Sexo	2004		2005		2006		2007		2008		2010		2011		2012	
	Cantidad	Relativos														
Sin nivel	81,309	17.8 %	82,752	18.3 %	71,147	14.3 %	78,056	16.0 %	79,005	17.4 %	63,977	13.4%	60,935	14.6%	60,527	15.0%
Primaria completa	195,903	43.0 %	194,544	43.0 %	221,291	44.4 %	200,294	41.0 %	182,532	40.3 %	186,352	39.2%	155,454	37.4%	152,581	37.8%
Secundaria completa	163,516	35.9 %	157,288	34.8 %	185,061	37.2 %	186,739	38.3 %	167,469	37.0 %	190,043	39.9%	161,572	38.8%	156,767	38.8%
Superior completa	15,025	3.3%	17,944	4.0%	20,666	4.2%	23,043	4.7%	24,265	5.4%	5,860	1.2%	4,489	1.1%	3,602	0.9%

Fuente: MTPE. Perú: distribución de los trabajadores del hogar según diversas variables, 2004 – 2008. En:

<http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=367&tip=358>

DEFENSORÍA DEL PUEBLO. Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos. Lima: Defensoría del Pueblo, 2013, p. 29.

La remuneración de las trabajadoras del hogar en la mayoría de los casos es menor a la remuneración mínima vital, de S/ 287,470 en el 2004 a S/ 342,603 en el 2012. Si comparamos los datos del año 2004 con los datos del año 2012, podemos encontrar un aumento del número de trabajadoras/es del hogar que reciben menos de la remuneración mínima vital y una reducción del número de trabajadoras del hogar que reciben más o igual que la remuneración mínima vital. Además, el ingreso promedio del 2004 al 2012 se ha mantenido casi en su rango, de S/ 451,9 en el 2004 a S/ 457 en el 2012.

**CUADRO 10: TRABAJADORAS DEL HOGAR POR REMUNERACIÓN 2004-2012**

Items	2004		2005		2006		2007		2008		2010		2011		2012	
	Canti dad	Relat ivos	Canti dad	Relat ivos	Canti dad	Relat ivos	Canti dad	Relat ivos	Cantida d	Relat ivos	Cantida d	Relat ivos	Canti dad	Relat ivos	Cantidad	Relativ os
Indicadores Ingreso nominal (S/)																
Promedio	451.9	-	464.5	-	528.8	-	563.0	-	512.0	-	350	-	405	-	457	-
Mediana	396.4	-	384.7	-	476.1	-	498.7	-	472.8	-	302	-	360	-	404	-
Ocupados según RMV 2/																
Menor a la RMV	287,4 70	63.0	301,2 43	66.6	296,4 62	59.5	280,5 64	57.5	277,823	61.3	387,69 4	84%	351,0 35	84.4 %	342,603	84.8%
Mayor igual a la RMV	168,9 86	37.0	151,2 83	33.4	201,7 04	40.5	207,5 67	42.5	175,449	38.7	88,116	18.5 %	65,11 6	15.6 %	61,524	15.2%

Fuente: MTPE. Perú: distribución de los trabajadores del hogar según diversas variables, 2004 – 2008. En: <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=367&tip=358>  
DEFENSORÍA DEL PUEBLO. Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos. Lima: Defensoría del Pueblo, 2013, p. 24-25.

Se presenta un incremento del número de afiliados/as a salud, de 25,576 en el año 2004 a 192,815 en el año 2012. Al igual que un incremento en el número de afiliados/as a pensión, de 11,586 en el año 2004 a 45,502 en el año 2012. Aunque dicho número es mínimo, si hablamos del total de trabajadoras del hogar al 2012, es decir, 404,127.

**CUADRO 11: TRABAJADORAS DEL HOGAR POR AFILIACIÓN A SALUD Y PENSIONES 2004-2012**

Indicadores Sexo	2004		2005		2006		2007		2008		2010		2011		2012	
	Canti dad	Rela tivos	Canti dad	Relati vos	Canti dad	Relati vos	Canti dad	Relati vos								
Afiliados al sistema de salud	25,576	5.6	73,566	16.3	83,720	16.8	97,074	19.9	127,986	28.2	203,079	42.7%	212,264	51.0%	192,815	47.7%
Afiliados al sistema de pensiones	11,586	2.5	38,046	8.4	27,186	5.5	45,152	9.3	31,755	7.0	45,715	9.6%	38,401	9.2%	45,502	11.3%

Fuente: MTPE. Perú: distribución de los trabajadores del hogar según diversas variables, 2004 – 2008. En: <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=367&tip=358>  
DEFENSORÍA DEL PUEBLO. Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos. Lima: Defensoría del Pueblo, 2013, p. 27-28.

Un aspecto que muestra la vulneración de derechos laborales es el número elevado de trabajadoras del hogar tienen una jornada laboral de más de 48 horas semanales, a pesar de la obligación legal de respetar la

jornada de trabajo de 8 horas diarias, 40 horas semanales y descansos obligatorios durante el día de trabajo si es trabajadora del hogar cama adentro, según la Ley N° 27986. Aunque, entre el año 2004 al 2012 ha disminuido en 3.1% puntos porcentuales el número de trabajadoras/es con jornadas laborales mayores a las 48 horas semanales.

**CUADRO 12: JORNADAS DE TRABAJO 2004-2012**

Indicadores Sexo	2004		2005		2006		2007		2008		2010		2011		2012	
	Canti dad	Rela tivos %	Canti dad	Relati vos %	Canti dad	Relati vos %	Canti dad	Relati vos %								
Trabajadores del hogar con jornadas laborales superiores a las 48 horas semanales	291,057	63.8 %	284,890	63.0 %	286,781	57.6 %	270,801	55.5 %	253,248	55.9 %	245,034	51.5%	208,140	50.0%	195,653	48.4%

Fuente: MTPE. Perú: distribución de los trabajadores del hogar según diversas variables, 2004 – 2008. En: <http://www.mintra.gob.pe/mostrarResultado.php?id=367&tip=358>  
DEFENSORÍA DEL PUEBLO. Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos. Lima: Defensoría del Pueblo, 2013, p. 31.

De otro lado, respecto a las 15 trabajadoras del hogar cama adentro entrevistadas podemos señalar que tienen entre 62 años a 17 años. La mayoría cuenta con secundaria completa, algunas tienen estudios técnicos concluidos y otras están estudiando una carrera técnica o secundaria. Siete de las entrevistadas son solteras, y las demás son casadas, convivientes y madres solteras. Ocho de las entrevistadas no tienen hijos/as y siete sí los tienen. En su mayoría provienen de provincia (regiones de la sierra), sólo una es natural de Lima. La lengua materna de la mayoría es el español y sólo cuatro de las entrevistadas manifestaron que su lengua materna es el quechua. Dos de las entrevistadas indicaron como domicilio la casa de la empleadora. La mayoría de las entrevistadas ha tenido varias experiencias laborales como trabajadoras del hogar con diferentes empleadoras, y una de ellas señaló que sólo ha tenido una experiencia laboral en dicho oficio y se ha mantenido con la misma empleadora por 40 años. El promedio de años trabajados con una misma empleadora es de ocho años. La mayoría de las entrevistadas se dedicaba, en el momento de la entrevista al trabajo doméstico, y cuatro de ellas habían tenido una experiencia reciente como trabajadora del hogar.

### 1.3.1.2 Perfil de las empleadoras

Según la OIT<sup>55</sup> el grupo de los/las empleadores/as de trabajo doméstico remunerado en el Perú, es el menos estudiado, no se encuentran organizado en un gremio, ni oficialmente registrado, tampoco ha sido incorporado en los procesos de discusión sobre la mejora del status de las trabajadoras del hogar.

<sup>55</sup> Cf. OIT y ONUMUJERES. Óp. Cit., p.84-89.

La principal fuente de información del perfil de las/los empleadoras/os es el Registro de Empleadores/Trabajadores/as del Hogar y sus derecho habientes de SUNAT. El Registro recoge información básica de la empleadora como: nombres y apellidos, número del documento nacional de identidad (DNI), lugar de residencia. Según esta fuente, los distritos en que se concentra la contratación de trabajadoras del hogar son: Santiago de Surco, San Isidro, Miraflores, La Molina, San Borja, La Victoria, Lima, San Martín de Porres, Jesús María, Chorrillos, San Miguel, San Juan de Lurigancho, Lince, Pueblo Libre, Surquillo, Magdalena del Mar. Sin embargo, el subregistro de trabajadoras del hogar no permite visibilizar el número de trabajadoras en otros distritos, y es por ello que la OIT señala que el trabajo doméstico remunerado se encuentra en todos los niveles socio económico incluido los de menores ingresos.

Las empleadoras de los niveles socio económico B y C suelen contratar a las trabajadoras del hogar por intermedio de agencias de empleo y las de nivel A suelen mantener por largos períodos a las trabajadoras del hogar a partir de las cuales generan nuevos contactos, además son quienes pagan los mayores ingresos. No existe información sobre la demanda de los niveles D y E, que constituyen la mayor preocupación ya que los canales de provisión de servicio suelen ser ilegales como el padrinazgo y la trata de personas.

De otro lado, respecto a las empleadoras entrevistadas podemos señalar que tienen un rango de edad entre los 75 años y los 34 años de edad. En su mayoría son mujeres y se ha entrevistado a un hombre empleador. Casi todas tienen estudios superiores, sólo una de ellas señaló que tenía secundaria completa. Además, la mayoría ejerce su carrera profesional, sólo una de ellas nos indicó que es ama de casa, y algunas señalaron que paralelamente a su carrera son amas de casa. La mayoría está casada y tiene hijos/as. Se entrevistó a una empleadora extranjera, nueve de ellas son naturales de Lima y el resto ha migrado de otras regiones a Lima. La mayoría tiene como lengua materna el español. Casi la totalidad de entrevistadas señaló haber contratado alguna vez una trabajadora del hogar. La mayoría tenía una trabajadora del hogar contratada al momento de la entrevista, y cinco de ellas habían tenido una experiencia reciente de contrato con una trabajadora del hogar.

#### **1.4 Marco normativo internacional sobre el trabajo doméstico remunerado**

La OIT ha aprobado recientemente el Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras del hogar, es la única norma internacional que regula específicamente su situación. Dicho Convenio está pendiente de ratificación por el Perú.

El Convenio 189 fue adoptado en Ginebra, durante la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (16 junio 2011). Sus principales disposiciones son las siguientes:

- Promoción y protección de los derechos humanos de los/las trabajadores/as domésticos (artículo 3).

- Promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Respeto de la edad mínima de los/las trabajadores/as domésticos y en caso de menores de 18 años que no se les prive de la escolaridad obligatoria, ni sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional (artículo 4).
- Adopción de medidas contra toda forma de abuso, acoso y violencia (artículo 5).
- Promoción de condiciones de empleo equitativas y decentes (art. 6).
- Obligación del Estado a informar sobre las condiciones de empleo mediante contratos escritos (artículo 7).
- Protección de los derechos de los/las trabajadores/as domésticos migrantes (artículo 8).
- Igualdad de trato entre los/las trabajadores/as domésticos y los/las trabajadores/as en general en relación con las horas de trabajo, compensación de las horas extraordinarias, períodos de descanso diarios y semanales y vacaciones anuales pagadas (artículo 10).
- Salario mínimo y sin discriminación por motivo de sexo (artículo 11).
- Entorno de trabajo seguro y saludable (artículo 13).
- Protección de la seguridad social y maternidad en igualdad de condiciones que los/las trabajadores/as en general (artículo 14).
- Protección frente a prácticas abusivas de las agencias de empleo (artículo 15).
- Acceso a recursos efectivos en tribunales y otros mecanismos de resolución de conflictos (artículo 16).

Asimismo, se aprobó la Recomendación 201<sup>56</sup> que complementa el Convenio 189. Plantea la protección de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva; el derecho a la salud; reglamenta las condiciones de trabajo y de vida de los/las trabajadores/as domésticos menores de 18 años; protección frente al abuso, el acoso y la violencia; programas para la reubicación y la readaptación de los/las trabajadores/as domésticos; registro de las horas de trabajo realizadas, horas extraordinarias y períodos de disponibilidad laboral inmediata; medidas especiales para los/las trabajadores/as del hogar de horario nocturno; comodidad de las habitaciones e instalaciones sanitarias; promoción de buenas prácticas de las agencias de empleo privadas; fortalecimiento de oficinas nacionales de estadística para la recopilación de datos, entre otros temas.

Además, existen otros convenios de la OIT que podrían aplicarse de las trabajadoras del hogar, sin embargo, sólo algunos han sido ratificados por el Perú.

---

<sup>56</sup> Cf. OIT. Conferencia Internacional del Trabajo. Actas Provisionales 100.a reunión, Ginebra, 16 de junio de 2011. En: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_157834.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_157834.pdf)>

**CUADRO 13: CONVENIOS OIT APLICABLES A LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR**

CONVENIOS OIT RATIFICADOS POR EL PERÚ	CONVENIOS OIT NO RATIFICADOS POR EL PERÚ
Convenio 100 Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Entrada en vigor: 23 mayo 1953). Perú lo ratificó el 01 febrero 1960.	Convenio 131 Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo (Entrada en vigor: 29 abril 1972). Perú no lo ha ratificado.
Convenio 102 Convenio relativo a la norma mínima de la seguridad social (Entrada en vigor: 27 abril 1955). Perú ha aceptado las partes II, III, V, VIII y IX. Reconoce que el embarazo, el parto y sus consecuencias, y la suspensión de ganancias resultantes de los mismos debe estar cubierta por el seguro social.	Convenio 132 Convenio relativo a las vacaciones anuales pagadas (revisado en 1970) (Entrada en vigor: 30 junio 1973). Perú no lo ha ratificado.
Convenio 105 Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso (Entrada en vigor: 17 enero 1959). Perú lo ratificó el 06 diciembre 1960.	Convenio 158 Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador (Entrada en vigor: 23 noviembre 1985). Perú no lo ha ratificado.
Convenio 111 Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Entrada en vigor: 15 junio 1960). Perú lo ratificó el 10 agosto 1970.	Convenio 183. Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952 (Entrada en vigor: 07 febrero 2002). Perú no lo ha ratificado. Prohíbe el despido de una mujer embarazada, o durante la licencia o después de haberse reintegrado al trabajo.
Convenio 138 Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo (Entrada en vigor: 19 junio 1976). Perú lo ratificó el 13 noviembre 2002.	
Convenio 156 Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares (Entrada en vigor: 11 agosto 1983) Perú lo ratificó el 16 junio 1986.	
Convenio 182. Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación (Entrada en vigor: 19 noviembre 2000). Perú lo ratificó el 10 enero 2002	

Fuente: Convenio 100 (1953), Convenio 102 (1955), Convenio 105 (1959), Convenio 111 (1960), Convenio 138 (1976), Convenio 156 (1983), Convenio 182 (2000), Convenio 131 (1972), Convenio 132 (1970), Convenio 158 (1985), Convenio 183 (2002).

### 1.5 Marco normativo nacional sobre el trabajo doméstico remunerado

La Ley de las trabajadoras del hogar 27983 y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 015-2003-TR (publicado el 3 de junio de 2003) que regula los derechos laborales de las trabajadoras/as del hogar contiene varias diferencias frente a los derechos reconocidos a otros/as trabajadores/as mediante la Ley de Productividad y competitividad laboral, las cuales pasaremos a exponer<sup>57</sup>:

- **Contrato:** La Ley y Reglamento de trabajadoras del hogar plantea la posibilidad de que el contrato sea verbal o escrito. Mientras que la Ley de Productividad y competitividad laboral plantea el contrato escrito como medio de prueba de la relación laboral, en caso la modalidad de trabajo sea a tiempo parcial o sujeto a modalidad.

<sup>57</sup> Cf. DEFENSORÍA DEL PUEBLO. Óp. Cit., p. 91.

- **Remuneración:** La Ley y Reglamento de trabajadores del hogar señalan que la remuneración se pacta entre las partes, es decir, no reconocen el derecho a la remuneración mínima vital. A diferencia de la Ley de Productividad y competitividad laboral que reconoce el derecho de todo trabajador/a a la remuneración mínima vital. Sin embargo, para las trabajadoras del hogar el cómputo del monto que se paga por seguro social y CTS se efectúa desde el tope de la remuneración mínima vital o un salario de mayor monto, si se da el caso.
- **Vacaciones:** Las trabajadoras del hogar cuentan con 15 días de vacaciones pagadas por cada año de servicios, mientras que los/las trabajadores/as del régimen general cuentan con 30 días de vacaciones pagadas por cada año de servicios.
- **Pago por vacaciones:** Las trabajadoras del hogar reciben el 50% de su remuneración mensual como pago por vacaciones. Mientras que los/las trabajadores/as del régimen general reciben un salario completo por sus vacaciones.
- **Pago por trabajo en feriados:** Las trabajadoras del hogar reciben el 50% de la remuneración de un día, en caso que trabajen un feriado, en cambio, los/las trabajadores/as del régimen general reciben el 100% del salario correspondiente a un día de trabajo.
- **Compensación por tiempo de servicios (CTS):** La CTS de las trabajadoras del hogar se determina a partir del 50% de su remuneración mensual, mientras que para los/las trabajadores/as del régimen general se considera el 100% de su remuneración mensual.
- **Gratificaciones:** Las trabajadoras del hogar reciben en los mismos períodos (Fiestas Patrias y Navidad) sólo el 50% de su remuneración mensual, mientras que los/las trabajadores/as del régimen general reciben como gratificaciones el 100% de su remuneración mensual.
- **Despido sin causa justificada por considerarse cargo de confianza:** las trabajadoras del hogar pueden ser despedidas por el/la empleador/a sin mediar causa con un preaviso de 15 días o una indemnización correspondiente, mientras que los/las trabajadores/as en cargos de confianza del régimen general gozan de un período de prueba hasta de seis meses a cuyo término el/la trabajador/a alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario<sup>58</sup>.
- **Entrega de constancias de pago**<sup>59</sup>: las trabajadoras del hogar están obligadas a entregar una constancia de pago que debe ser firmada por el/la empleador/a, mientras que en el caso del régimen general, los/las empleadores/as están obligados/as a entregar boletas de pago, firmadas por el/la empleador/a y por el/la trabajador/a.

<sup>58</sup> Cf. DEFENSORIA DEL PUEBLO. *Informe No 007-2013-DP/ADM – Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos*. Lima: Defensoría del Pueblo, 2013, p. 57.

<sup>59</sup> Cf. ASOCIACIÓN GRUPO DE TRABAJO REDES. *Trabajo en servicio doméstico: capacitación laboral y agencias de empleo*. Lima: AGTR, 2010, p. 20.

- **Descanso por refrigerio**<sup>60</sup>: las trabajadoras del hogar no cuentan con un tiempo mínimo de refrigerio, en comparación con los/las trabajadores/as del régimen general que cuentan con 45 minutos mínimos por refrigerio.
- **Trabajo por horas extra y trabajo nocturno**<sup>61</sup>: a las trabajadoras del hogar no se les reconoce el derecho al pago por horas extra ni trabajo nocturno, a diferencia de los/las trabajadores/as del régimen general que sí cuentan con estos derechos.
- **Derecho a la educación**<sup>62</sup>: las trabajadoras del hogar cuentan con derecho a la educación fuera de su jornada laboral, a diferencia los/las trabajadores/as del régimen general que no se les reconoce este derecho.
- **Seguridad Social**<sup>63</sup>: la protección social se otorga a las trabajadoras del hogar que laboran por lo menos 4 horas diarias o jornada mínima. El aporte se contempla sobre la base de la remuneración mínima vital.

**CUADRO 14: DEBERES Y DERECHOS DE LA EMPLEADORA Y TRABAJADORA DEL HOGAR CAMA ADENTRO**

DEBERES Y DERECHOS DE LA EMPLEADORA Y TRABAJADORA DEL HOGAR CAMA ADENTRO SEGÚN LA LEY Y EL REGLAMENTO			
TRABAJADORA DEL HOGAR CAMA ADENTRO		EMPLEADORA	
DEBERES	DERECHOS	DEBERES	DERECHOS
Prestar servicios con diligencia (artículo 4 Ley)  Guardar reserva sobre la vida e incidentes ocurridos en el hogar (artículo. 4 Ley)  Extender constancia de pago (artículo 6 Ley, artículo 3 Reglamento)	Renunciar con un preaviso de 15 días (artículo 7 Ley)  CTS por cada año de servicios equivalentes a 15 días de remuneración.  24 horas continuas de descanso semanal (artículo 10 Ley).  Descanso remunerado los feriados determinados para la actividad privada (artículo 11 Ley)  Descanso anual remunerado de 15 días luego de un año continuo de trabajo. (artículo 10 Ley).  La suma de los periodos de trabajo efectivo no podrá exceder de 8	Proporcionar alimentación y/o alojamiento de acuerdo a su nivel económico (artículo 5 Ley)  Pago CTS al terminar la relación laboral dentro de 48 horas o al finalizar cada año (artículo 9 Ley)  Brindar facilidades para la asistencia a centro de estudios fuera de la jornada laboral (artículo 17 Ley)  Plazo de quince días de preaviso para separar al trabajador/a del empleo o pago de indemnización (artículo 4 Reglamento)  Inscribir a su trabajador/a del hogar en el Registro de Empleadores/Trabajadores/as del	Separar al trabajador/a sin expresión de causa con preaviso de 15 días o pagándole una indemnización equivalente a 15 días (artículo 7 reglamento)

<sup>60</sup> Ídem, p. 22.

<sup>61</sup> Ídem, p. 22-23.

<sup>62</sup> Ídem, p. 25.

<sup>63</sup> Cf. BASTIDAS, María. *Las mujeres y el trabajo decente en el Perú*. Lima: Asociación de desarrollo comunal, 2011, p. 123-134.

	<p>horas diarias y cuarenta y ocho semanales. (artículo 15 Ley)</p> <p>Derecho a la educación. (artículo 17 Ley)</p> <p>Asegurados obligatorios en salud (mínimo deben trabajar 4 horas diarias) y pensiones. (artículo 18 Ley)</p> <p>No obligada a usar uniforme, mandil, delantal o cualquier otra vestimenta identificatoria o distintivo identificatorio en espacios o establecimientos públicos.(artículo 1 del Decreto Supremo 004-2009 – TR)</p> <p>Gratificación por Fiestas Patrias y Navidad. Serán abonadas la primera quincena de julio y diciembre. El monto es equivalente al 50% de la remuneración mensual (artículo 13)</p>	<p>Hogar y sus derecho habientes, en oficinas de la Sunat (web MINTRA)<sup>64</sup></p> <p>El pago del seguro del trabajador/a corresponde al empleador/a y el aporte es de 9% de la remuneración asegurable del trabajador/a. (web MINTRA)<sup>65</sup></p>	
--	---	--	--

Fuente: Ley de Trabajadores del Hogar y Reglamento (2011), Decreto supremo 004-2009-TR. MTPE. Preguntas frecuentes. Consulta: 10 de mayo de 2014. <<http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=361&tip=358>>. MINTRA. Preguntas frecuentes. Consulta: 10 de mayo de 2014. <<http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=365&tip=358>>

De otro lado, según María Bastidas<sup>66</sup> las normas (Ley y Reglamento de trabajadores del hogar) no contemplan adecuadamente las siguientes situaciones:

- El hecho de que el trabajo doméstico remunerado implica una íntima y continuada convivencia entre empleador/a y la trabajadora del hogar, lo cual supone un elemento subjetivo que no necesariamente se encuentra en otros tipos de relaciones laborales, que a su vez podría generar situaciones particulares de afectación a los derechos humanos de las trabajadoras del hogar.
- Las condiciones laborales diferentes entre el trabajo doméstico cama adentro o cama afuera, pues, implican deberes y obligaciones, restricciones y vulneraciones distintos.
- Exige mutua confianza entre empleador/a y trabajadora el hogar.
- La existencia de una multiplicidad de características y condiciones laborales que pueden presentarse según la familia empleadora y sus propias condiciones.
- La existencia de múltiples empleadoras, al ser integrantes de una misma familia quienes pueden ser receptores y beneficiarios del servicio.

<sup>64</sup> Cf. MINTRA. ¿Qué tiene que saber el empleador?. Consulta: 10 de mayo de 2014. <<http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=361&tip=358>>

<sup>65</sup> Cf. MINTRA. Preguntas frecuentes. Loc. Cit.

<sup>66</sup> Cf. BASTIDAS, María. Óp. Cit., p. 123-134.

- Las inspecciones laborales colisionan con el derecho a la inviolabilidad de domicilio y el derecho a la intimidad, y dependen de la autorización del empleador/a.
- Las protecciones por maternidad, y asignaciones familiares no están reguladas explícitamente sino que se asume que tienen el derecho que corresponde a las personas que se inscriben al seguro social.

Por otra parte, existen normas nacionales complementarias que regulan también la situación de las trabajadoras del hogar, tal como se muestra en el siguiente cuadro:

**CUADRO 15: NORMAS NACIONALES COMPLEMENTARIAS**

NORMAS NACIONALES COMPLEMENTARIAS		
NORMA	FECHA	CONTENIDO
Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES	29 de febrero de 2003	Regula en el artículo 28° las medidas ante el hostigamiento sexual a trabajadoras del hogar.
Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	19 de julio de 2006	Establece en el artículo 4° inciso 5 que la Inspección del Trabajo se ejerce también en "Los domicilios en los que presten servicios los trabajadores del hogar, con las limitaciones a la facultad de entrada libre de los inspectores, cuando se trate del domicilio del empleador".
Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR	29 de octubre de 2006	Establece en el artículo 24° que se configura una infracción grave cuando el empleador no proporciona hospedaje, ni alimentación ni facilidades para la asistencia regular al centro de estudios de la trabajadora del hogar.
Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	15 de marzo de 2007	Establece en el artículo 6° como lineamientos de política del Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales "garantizar un trato no discriminatorio a las trabajadoras del hogar".
Decreto Supremo N° 004-2009-TR	30 de marzo de 2009	Precisa los actos de discriminación contra las trabajadoras del hogar.
Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP	17 de agosto del 2012	Establece en el resultado 5.2 del Objetivo Estratégico 5 "Los y las trabajadoras del hogar gozan de plenos derechos laborales" y plantea como metas al 2017: la modificación de la Ley de Trabajadores del Hogar, y que el 50% de las trabajadoras del hogar cuenten con seguro social.

Fuente: Decreto supremo 004-2009-TR (2009), Ley No 27942 (2003), Ley No 28983 (2007), Ley No 28806 (2006), Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (2006) y Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 (2012).

### 1.6 Instancias públicas encargadas de la promoción y defensa de los derechos de las trabajadoras del hogar

La normativa vigente que regula los derechos y deberes de las trabajadoras del hogar (Ley de Trabajadores del Hogar y Reglamento; Decreto Supremo 004-2009-TR que prohíbe actos de discriminación; Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017) determina las instancias públicas que tienen responsabilidad directa respecto de la garantía de los derechos de las trabajadoras del hogar como las siguientes: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA); Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP);

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUS). Asimismo, existen otras instancias que podrían influir en la mejora de la situación de las trabajadoras del hogar: Ministerio de Educación (MINEDU), Ministerio de Relaciones Exteriores (MRREE), Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributación (SUNAT), Seguro Social de Salud del Perú (ESSALUD), Oficina de Normalización Previsional (ONP).

La Defensoría del Pueblo<sup>67</sup> ha realizado una supervisión a dichas instancias públicas en el período 2010-2013 para verificar el cumplimiento de sus responsabilidades frente a los derechos de las trabajadoras del hogar y concluyó en lo siguiente:

- El MINTRA cumplió con difundir la Ley pero con el tiempo fue disminuyendo el número de actividades. Atendió 9,550 consultas de empleadoras y trabajadoras. La mayoría de consultas la realizaron trabajadoras del hogar y en ambos casos fueron mujeres las que realizaron las consultas. En este marco, el MINTRA dispuso la atención dos domingos de cada mes. Asimismo, en el período 2010-2013 realizó 36 inspecciones a centros laborales y ha impuesto infracciones en 4 casos. También desarrolló actividades de promoción del empleo, la más destacada fue “Tu experiencia vale”, un proceso de evaluación de desempeño de las trabajadoras del hogar, que concluyó en marzo del 2012.
- El MIMP opinó favorablemente respecto de la ratificación del Convenio 189 de la OIT. En el período del 2010 al 2013 realizó cinco campañas informativas sobre los derechos de las trabajadoras del hogar. Ha publicado varios textos informativos sobre el tema. También, promovió la articulación entre el MINTRA, MINEDU, sindicatos y ONGs para modificar la Ley de Trabajadores del Hogar para incorporar el contrato escrito, jornada laboral de ocho horas continuas o efectivas, así como la remuneración mínima vital.
- El MINJUS ha incluido un acápite sobre trabajadoras del hogar en el Sistema de Atención de Denuncias sobre actos de discriminación. Atendió, en el período investigado, 24 denuncias. Además, realizó actividades de difusión de los derechos de las trabajadoras del hogar, que ha beneficiado a 1,065 personas.
- El MRREE, participó mediante su delegación en la 100 Conferencia Internacional del trabajo y votó a favor de la adopción del Convenio 189. Asimismo, sugirió al MINTRA que considere la ratificación del Convenio como asunto prioritario en la agenda del Consejo Nacional del trabajo y la promoción del empleo (CNTPE).
- El MINEDU no cuenta con información estadística sobre el número de trabajadoras y trabajadores del hogar que estudian en los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBA). Sin embargo, trabaja en un Sistema de la Información de Apoyo de la Gestión Educativa que sistematizará dicha información.

---

<sup>67</sup> Cf. DEFENSORIA DEL PUEBLO. Informe No 007-2013-DP/ADM, Óp. Cit., pp. 91-148.

- La SUNAT reportó un total de 94,544 trabajadoras y trabajadores del hogar al 18 de junio de 2013 inscritas en el Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes. De dicho total la mayor parte fueron mujeres trabajadoras del hogar (79,012). La región con mayor concentración fue Lima (72,726) Sin embargo, dicha cifra es mucho menor a la reportada por la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) al 2012: 404,127 trabajadores y trabajadoras del hogar. También dispuso medidas para facilitar la declaración y/o pago de contribuciones a la seguridad social mediante el Sistema Pago Fácil, SUNAT virtual y un módulo web específico sobre el tema.
- El ESSALUD señaló que a julio de 2013 el número total de trabajadoras y trabajadores del hogar inscritos/as en el Seguro social de salud fueron 90,545. Un número menor al total de trabajadores registrados por la SUNAT y mucho menor al número de trabajadoras registradas por la ENAHO. También planteó que coordina con la SUNAT para que cumpla con informar sobre los derechos de afiliación.
- La ONP registró a marzo del año 2013 un total de 1,218 trabajadoras del hogar como pensionistas.

Frente a la información recogida por la Defensoría del Pueblo, esta recomienda al Congreso de la República modificar la Ley de Trabajadores del Hogar en cuanto al reconocimiento del contrato escrito, la remuneración mínima vital, derechos no menores a los demás trabajadores y aprobar el Convenio 189 de la OIT.

Por lo expuesto, se concluye que las instancias públicas competentes en la garantía de los derechos de las trabajadoras del hogar, han realizado un reducido número de acciones a favor de muy pocas trabajadoras del hogar, en comparación con la cifra oficial de trabajadoras del hogar a nivel nacional según la ENAHO, a pesar de las graves vulneraciones a sus derechos humanos reportadas por diversas instancias públicas (MIMP) y privadas (ONGs, sindicatos, medios de comunicación).

### **1.7 Proyectos normativos sobre los derechos laborales de las trabajadoras del hogar**

Diversos partidos políticos han presentado ante el Congreso de la República varios proyectos normativos sobre los derechos de las trabajadoras del hogar, los cuales se exponen y analizan a continuación.

El Proyecto de Ley N° 3140-2013-CR propone el contrato por escrito, así como la prohibición expresa del uso de uniforme o cualquier vestimenta identificadora en lugares públicos como condición de contratación, permanencia, renovación y/o promoción. Asimismo, progresa en reconocer el derecho a la remuneración mínima vital por una jornada completa de trabajo o lo equivalente en caso de una jornada parcial de trabajo, así como el derecho de la trabajadora del hogar a afiliarse al Sistema Nacional de Pensiones o al Sistema Privado de Pensiones, o en todo caso a iniciar el proceso de desafiliación correspondiente para

afiliarse a otro Sistema de Pensiones. Sin embargo, mantiene los quince días de derecho a vacaciones, que corresponden a la mitad del derecho que goza cualquier otro/a trabajador/a vinculado a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Asimismo, pierde de vista otro aspecto importante respecto del uso del uniforme: el control del cuerpo de la trabajadora del hogar, ya que, mantiene la posibilidad de que las empleadoras exijan el uso de uniforme dentro de la casa.

Otro Proyecto de Ley N° 3007/2013-CR aporta a reconocer la remuneración mínima vital a aquellas trabajadoras del hogar en cualquiera de sus modalidades que trabajen por lo menos una jornada mínima diaria de cuatro horas. Esta propuesta es más ambiciosa que la anterior (Proyecto de Ley N° 3140-2013-CR), ya que, el piso o mínimo es la jornada de cuatro horas diarias, mientras que el otro Proyecto se refiere a la jornada completa de trabajo, para que nazca el derecho a contar con la remuneración mínima vital.

El Proyecto de Ley N° 2990/2013-CR reconoce el derecho al contrato por escrito a todas las modalidades de trabajo doméstico remunerado y su consecuente inscripción en la Superintendencia de Administración Tributaria. El problema es que no señala quién debe efectuar dicha inscripción, si la empleadora o la trabajadora. Además, es cuestionable las diversas condiciones propuestas para que se reconozca la remuneración mínima vital a las trabajadoras del hogar, sobre todo, aquella que marca una diferencia entre las zonas urbanas y rurales, y dispone que en zonas rurales les paguen un monto menor, sin tomar en consideración que las trabajadoras del hogar pueden realizar las mismas o más actividades en casa de empleadoras de zonas rurales. Otra propuesta es que el/la empleador/a proporcione alimentación según su nivel económico, y alojamiento, si así fue pactado, y que ninguno se considere parte de la remuneración. Al respecto es interesante que no haya circunscrito dichos derechos a la modalidad de trabajo cama adentro, como lo dispone la Ley vigente. Podría entenderse que una trabajadora cama afuera también podría gozar de dicho derecho. Otra condicionante es la edad mínima de 15 años cumplidos y la autorización de los padres o tutores para trabajar, además, de la jornada de 36 horas semanales para menores de edad. Estas propuestas son un avance porque la Ley vigente remite la regulación al Código de niños y adolescentes que dispone como edad mínima los 14 años (artículo 51). Otra condición propuesta es el máximo de 4 horas extras fuera de la jornada de 8 horas. Este punto es interesante pues incorpora el concepto de horas extras que no está incluido en la Ley vigente. El inconveniente es que reconoce sólo el 50% del valor de la hora ordinaria como pago por cada hora extra, con lo que cae en la misma lógica de subvaloración del trabajo doméstico de la Ley y el Reglamento vigente.

Asimismo, propone aumentar el monto de la CTS al 100% de la remuneración mensual por cada año laborado, y que corresponda también a los trabajadores a tiempo parcial, y aunque no lo plantea los mismos merecerían también el 100% de la remuneración mensual.

Otro avance importante de esta propuesta frente a lo dispuesto en la Ley vigente, es que aumenta el pago por día feriado trabajado al 100% adicional a la remuneración o el equivalente a un treintavo del sueldo mensual, lo cual sería idóneo para una trabajadora cama adentro, pero no tan conveniente para una trabajadora cama afuera que trabaja por horas y que ha determinado un monto de pago por hora trabajada. También plantea modificar el artículo 13 y reconocer el 100% de la remuneración mensual como gratificación para trabajadores a tiempo completo o parcial, la Ley vigente reconoce sólo el 50% de la remuneración mensual como gratificación.

Otra modificación propuesta es el artículo 17 sobre el derecho a la educación. Propone que cuando la trabajadora sea menor de edad, el/la empleador/a está obligada a matricularla en la escuela pública en el grado de estudios que le corresponda. En este punto caben varios cuestionamientos, primero, la propuesta le confiere a la empleadora cierta tutela sobre la trabajadora del hogar menor de edad respecto de su educación, con lo que se deja de lado la responsabilidad de los padres o responsables, y la propia autonomía de la trabajadora adolescente para inscribirse en el colegio. Además, contraviene lo dispuesto en el artículo 17 del Código de niños y adolescentes que dispone como obligación de los padres o responsables del menor de edad matricularlos en el sistema regular de enseñanza. También, restringe el lugar de estudios a las escuelas públicas. Es decir avala situaciones de control de la empleadora sobre la trabajadora del hogar menor de edad para que determine su matrícula y en qué colegio estudiará. Tomando en cuenta las situaciones de explotación infantil laboral y el usual “padrinazgo” de niñas y adolescentes de provincias que se dedican al trabajo doméstico, esta propuesta estaría avalando el control de la empleadora sobre la vida de la trabajadora del hogar.

El Proyecto 2437/2012/CR propone la modificación del artículo 2 de la Ley vigente que define a la trabajadora del hogar, al especificar las actividades vinculadas a dicho trabajo. Sin embargo, si por un lado es positivo porque reconoce ciertas actividades que en la práctica realizan las trabajadoras del hogar (vigilancia de la casa, chofer, cuidado de animales domésticos, jardinería, etcétera), el inconveniente es considerar una lista cerrada de actividades, sin tomar en cuenta la multiplicidad y diversidad de actividades que se desarrollan en el trabajo doméstico. Un avance de esta propuesta es la edad mínima de 15 años para trabajar, superando los 14 años que dispone el Código de niños y adolescentes. Otra propuesta es la modificación del artículo 5, en cuanto al reconocimiento de la remuneración mínima vital y

la libertad de pactar un monto mayor. Es positiva la propuesta de la ampliación a 30 días de remuneración como CTS, frente a los 15 días que dispone la actual Ley. También propone la modificación de los artículos 12 y 13 de la ley, sin embargo, mantiene lo dispuesto en la norma vigente respecto de los 15 días de

vacaciones por año trabajado y el 50% de la remuneración mensual por gratificación, y la única diferencia positiva con respecto de la ley vigente es que reconoce el récord trunco de vacaciones y gratificaciones.

El Proyecto 2958-2013-CR plantea la modificación de todos los artículos de la Ley vigente. Los aportes más importantes de esta propuesta son el uso del lenguaje inclusivo “trabajadores y trabajadoras del hogar”; el contrato por escrito y por triplicado; el reconocimiento de la remuneración mínima vital; el reconocimiento de 2 días de descanso continuos; 100% de la remuneración mensual como CTS, gratificación, y vacaciones; el reconocimiento del despido arbitrario por parte del empleador/a; la jornada mínima de 8 horas diarias y 48 horas semanales a las trabajadoras cama afuera; el derecho al hospedaje y alimentación para trabajadoras cama adentro y cama afuera; los derechos de la madre trabajadora; prevención y protección contra el hostigamiento, abuso y violación sexual; el derecho a la seguridad y salud en el trabajo; el control y seguimiento a las agencias de empleo; así como la protección específica a las trabajadoras y trabajadores migrantes y la creación de un Registro de Empleadores/Trabajadores/as del Hogar y sus derecho habientes de la SUNAT.

Sin embargo, es cuestionable que el lenguaje inclusivo se utilice para referirse a la trabajadora del hogar y no a la empleadora. Otro aspecto criticable del proyecto, es que el/la empleador/a entregue una constancia de pago, a diferencia de lo que dispone la actual Ley sobre la obligación de la trabajadora del hogar de entregar una constancia de pago. Si bien la propuesta integral trata de equiparar a la trabajadora del hogar con las características de los/las trabajadoras de la actividad privada, en este punto se contradice, ya que, lo regular es que sean las/los trabajadoras/es quienes extiendan un recibo o comprobante de pago, más aun por la naturaleza de los recibos por honorarios de las trabajadoras independientes. Otro aspecto discutible es la propuesta de ampliar el plazo de preaviso en caso de renuncia a 30 días, porque existen situaciones de vulnerabilidad de los derechos de las trabajadoras del hogar, sobre todo de las trabajadoras cama adentro, que podrían generar situaciones de riesgo si las trabajadoras siguen viviendo en la casa de la empleadora por un tiempo prolongado. Asimismo, si bien es importante el avance de la propuesta al reconocer los derechos de la madre trabajadora, estos se refieren al proceso de gestación, y deja de lado a aquellas trabajadoras que ya son madres y que sufren de discriminaciones y abusos por parte de las empleadoras por su misma condición de madres, por ejemplo, consideran como requisito que sean solteras y sin hijos/as; o les pagan menos si tienen hijos/as. Otra propuesta criticable es la que las trabajadoras y trabajadores del hogar sean aseguradas/os sólo al Sistema Nacional de Pensiones, con lo que se cierra la posibilidad que la trabajadora opte por el Sistema Privado de Pensiones.

**CUADRO 16: PROYECTOS DE LEY SOBRE LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR**

PROYECTOS DE LEY					
PROYECTO N°	Proyecto de Ley N° 2437-2012-CR/	Proyecto de Ley N° 2958/2013-CR/	Proyecto de Ley N° 2990/2013-CR	Proyecto de Ley N° 3007/2013-CR	Proyecto de Ley N° 3140-2013-CR
CONGRESISTA	Vicente Zevallos Salinas	Lescano Ancieta Yonhy, Merino De Lama Manuel, Inga Vasquez Leonardo Agustín, Rimarachin Cabrera Jorge Antonio, Mendoza Frisch Veronika Fanny, Mavila Leon Rosa Delsa	Hugo Carrillo Cavero	Kenji Fujimori Higuchi	Carmen Omonte
PARTIDO POLÍTICO	Grupo Parlamentario Solidaridad Nacional	Grupo Parlamentario Acción Popular-Frente Amplio	Grupo Parlamentario Nacionalista Gana Perú	Grupo Parlamentario Fuerza Popular.	Grupo Parlamentario Perú Posible
FECHA DE PRESENTACIÓN	03/07/2013	19/11/2013	25/11/2013	27/11/2013	10/01/2014
CONTENIDO	Modifica los artículos 2 (definición), 5 (monto remuneración), 9 (CTS), 12 (vacaciones) y 13 (gratificaciones) de la Ley de los Trabajadores del Hogar.	Modifica la Ley de Trabajadoras del hogar.	Modifica los artículos 3 (contrato), 5 (remuneración), 9 (CTS), 11 (trabajo en feriados), 13 (gratificaciones) y 17 (derecho a la educación) de la Ley de los Trabajadores del Hogar.	Modifica el artículo 5 (remuneración) de la Ley de los Trabajadores del Hogar.	Modifica el 3 (contrato), 5 (remuneración), 12 (vacaciones), 18 (riesgos cubiertos) de la Ley de los Trabajadores del Hogar.

Fuente: Proyecto de Ley N° 2437-2012-CR (2013), Proyecto de Ley N° 2958/2013-CR (2013), Proyecto de Ley N° 2990/2013-CR, Proyecto de Ley No 3007/2013-CR (2013) y Proyecto de Ley No 3140-2013-CR (2014).

## CAPITULO II: BALANCE BIBLIOGRÁFICO Y MARCO TEÓRICO

### 2.1 Balance bibliográfico

El presente balance bibliográfico se centra en revelar los resultados del análisis jurídico y social acerca del trabajo doméstico remunerado. Respecto de los estudios desde el análisis social se han priorizado aquellas investigaciones cualitativas que han buscado revelar las percepciones de las trabajadoras del hogar, las empleadoras y las relaciones entre ellas. Algunas de estas investigaciones incorporan el enfoque de género en su análisis, pero en la mayoría de los casos se refieren a investigaciones cualitativas que describen la situación de las trabajadoras del hogar. De otro lado, se han considerado investigaciones jurídicas referentes a los derechos laborales de las trabajadoras del hogar.

#### 2.1.1 Desde el análisis de género

El concepto de **trabajo doméstico** se vincula a la esfera privada y se basa en la naturalización de los roles de género sobre la base de las diferencias sexuales. Los textos que se reseñarán a continuación parten de un enfoque feminista y se caracterizan por desarrollar planteamientos teóricos más que analizar casos particulares de la realidad de las trabajadoras del hogar. Primero, se tiene a Sherry Ortner<sup>68</sup>, que desarrolla el problema de la desvalorización universal de las mujeres, a quienes se les otorga un status de segunda clase, es decir de subordinación frente a los hombres. Su tesis se basa en señalar que las mujeres son consideradas más próximas a la naturaleza que los hombres. Siendo la naturaleza algo que todas las culturas desvalorizan y asumen que pertenece a un orden de existencia inferior que la cultura, pues esta cuenta con la capacidad de transformarla, y trascenderla. La proximidad de las mujeres a la naturaleza, se fundamenta en el cuerpo de la mujer que está vinculado por más tiempo a la vida de la especie por su capacidad de procrear en comparación con la fisiología del hombre. Esta capacidad las vincula a ciertos roles sociales relacionados con cuidar la vida de la especie (crianza y cuidado del hogar), y en consecuencia la estructura de la psiquis de la mujer está más adecuada a las funciones maternas y al proceso de socialización, los cuales también serán desvalorizados por la sociedad. La utilidad de este texto clásico feminista son los conceptos que vinculan lo natural con los roles sociales, y cómo la subordinación se traslada de las características de la mujer a las actividades que realiza.

Rosa Lázaro Catellanos<sup>69</sup>, bajo un enfoque feminista plantea una explicación histórica de la división sexual del trabajo y los cambios que se han ido presentando con la movilización de la mujer del espacio privado al público, específicamente al ámbito laboral. Señala que la **división sexual del trabajo** asigna funciones

<sup>68</sup> Cf. ORTNER, Sherry. ¿Es la mujer con respecto al hombre lo que la naturaleza con respecto a la cultura?. Pp. 109-131. Consulta: 25 de setiembre de 2012. <[www.aiabr.org/antropologia/01v01/articulos/010101.php](http://www.aiabr.org/antropologia/01v01/articulos/010101.php)>

<sup>69</sup> Cf. LÁZARO CATELLANOS Rosa, ZAPATA MARTELO Emma, MARTINEZ CORONA Beatriz. “Cambios en el trabajo productivo, reproductivo, las relaciones de poder y los modelos de género en mujeres jefas de hogar”. *Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*. setiembre-diciembre año/vol. 3, número 003, Universidad Autónoma Indígena de México, El Fuerte México. Consulta: 25 de setiembre de 2012. <<http://www.ejournal.unam.mx/vol03-03/RXM003000303.pdf>>

diferentes a mujeres y hombres de acuerdo con las capacidades y habilidades que se les atribuye en cada cultura y época. En la mayoría de las sociedades al hombre se le asigna el rol de proveedor de la familia y a las mujeres la responsabilidad del hogar y la crianza de las/los hijas/os. El hecho de que los hombres tradicionalmente hayan sido socializados para conseguir un trabajo y “mantener la familia”, les permitió dominar el mercado laboral, ubicándolos en puestos de dirección y expandiendo sus redes sociales para hacer que el mercado laboral sea exclusivo de los hombres. Agrega que al inicio no existía una estructura social que fomentara la inserción o sostenibilidad de las mujeres en el mercado laboral, y más bien la presión social las acusaba de “descuidar a sus familias”. Además existía poca demanda de mano de obra femenina y los niveles de escolaridad de las mujeres eran muy bajos para poder competir con los hombres. Actualmente los cambios sociales han permitido que más mujeres participen en el mercado laboral, motivadas ya no por las necesidades económicas, sino por su desarrollo personal, independencia, prestigio y desarrollo profesional, sumado a los aspectos positivos que conlleva participar en el mercado laboral. No obstante, se pregunta la autora, cuántas mujeres sostienen su vida laboral en tensión y conflicto constante con sus responsabilidades ligadas a la maternidad y el cuidado de la familia, llenándolas de culpas y malestares. Este texto es útil en la medida que permite visualizar el contexto actual de las mujeres, junto con sus expectativas y experiencias nuevas en un contexto que no cambia a su favor, sino que se mantiene estancado en el tiempo sin adecuarse a las nuevas actividades de la mujer.

Al respecto, cabe citar a Betty Friedan<sup>70</sup> quién planteó que las mujeres estadounidenses de su época compartían una “mística de la feminidad” que trataba de imponerse a todas las mujeres. Consistía en afirmar que la única misión de las mujeres era la realización de su naturaleza como madres, la pasividad sexual, el sometimiento al hombre y la crianza de los/las hijos/as. El problema, según la autora, era que las mujeres tenían como “profesión, ama de casa” y que esto les impedía desenvolverse en el ámbito educativo, político, desarrollar su propia individualidad, y desenvolverse en otros espacios de la vida, todo lo cual generaba en las mujeres un malestar; “el problema que no tiene nombre”, una insatisfacción personal ante su situación de obligatoriedad del rol doméstico.

En contra de estos planteamientos, bell hooks<sup>71</sup> plantea que la famosa frase de Friedan, «*el problema que no tiene nombre*», se refería a la situación de un grupo selecto de mujeres blancas, casadas, de clase media o alta y con educación universitaria que buscaban acceder a una carrera y trabajo. Dicha focalización, según hooks dejaba fuera de su análisis a aquellas mujeres que siempre se encargaron del cuidado de los/las hijos/as y del mantenimiento del hogar cuando aquellas mujeres blancas salían a trabajar: las mujeres

---

<sup>70</sup> Cf. FRIEDAN Betty . Extractos de La Mística de la feminidad. Consulta: 25 de setiembre de 2012.  
<[http://www.bantaba.ehu.es/formarse/ficheros/view/Textos\\_de\\_Betty\\_Friedan.pdf?revision\\_id=53775&package\\_id=33304](http://www.bantaba.ehu.es/formarse/ficheros/view/Textos_de_Betty_Friedan.pdf?revision_id=53775&package_id=33304)>

<sup>71</sup> Cf. bell hooks. Mujeres Negras: Dar forma a la teoría feminista. Consulta: 25 de setiembre de 2012.  
En: <http://www.marxists.org/espanol/tematica/mujer/autores/hooks/1984/001.htm>

afrodescendientes. Friedman no habló de las necesidades de las mujeres sin hombre, ni hijos/hijas, ni hogar, pobres, negras, es decir, no logró conectar el clasismo, el racismo y el sexismo, que según hooks debían estar vinculados estrechamente, no solamente en su análisis sino en sus propuestas de solución. La propuesta de hooks se basa en que las mujeres negras no tienen un «otro» institucionalizado al que puedan discriminar, explotar u oprimir, esto permite que su visión del mundo difiera de la de aquellos que tienen cierto grado de privilegio. Señala que las mujeres blancas y los hombres negros pueden asumir los papeles de explotador/opresor. Los hombres negros pueden ser víctimas del racismo, pero el sexismo les permite actuar como explotadores y opresores de las mujeres. Las mujeres blancas pueden ser víctimas del sexismo, pero el racismo les permite actuar como explotadoras y opresoras de la población negra. Por ello, la experiencia de las mujeres negras es una ventaja para criticar la hegemonía racista, clasista y sexista, así como para imaginar y crear una contra-hegemonía, lo cual permitiría enriquecer el movimiento feminista.

Por su parte, Anzaldúa<sup>72</sup> critica a las feministas negras anglosajonas que si bien glorifican los valores de su propia cultura, también se basan en preceptos de la cultura blanca que es la misma que las ha dañado, con el pretexto de protegerse, de ponerse máscaras para sobrevivir. Por ello, invita a las feministas negras a despojarse de sus máscaras occidentales que se pusieron para alcanzar espacios colonizadores y desde allí plantear su crítica. Considera que producto de la colonización no hay una identidad pura sino fragmentada, por eso se forman feminismos fraccionados.

En la lógica de determinar las relaciones entre género y otras categorías sociales. **Kimberlie Crenshaw**<sup>73</sup> se basa en el análisis de la dinámica de interseccionalidad en mujeres víctimas de violencia que vivían en un refugio para comunidades minoritarias en Los Angeles. Aporta en definir la interseccionalidad del género como un mecanismo para analizar de manera integral las múltiples discriminaciones y vulneraciones a los derechos de la mujer, por su pertenencia a múltiples identidades. En tal sentido, propone que las políticas públicas respondan en la multiplicidad de factores interrelacionados como un todo y determinen medidas integrales para superarlas.

Al respecto Emanuela Lombardo y Mieke Verloo<sup>74</sup> critican y aportan una nueva mirada sobre lo planteado por Crenshaw, ya que, no consideran el tema de género como el de más relevancia sino como uno de los tantos sistemas de desigualdad social. Las autoras citan a Hancock que define un enfoque político

---

<sup>72</sup> Cf. ANZALDUA Gloria. Movimientos de rebeldía y las culturas que traicionan. Consulta: 25 de setiembre de 2012.  
<<http://es.scribd.com/doc/54954136/Otras-Inapropiables-Bell-Hooks>>

<sup>73</sup> Cf. CRENSHAW, Kimberlie. Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violencia against women of color. Consulta: 15 de febrero de 2014.  
<[http://socialdifference.columbia.edu/files/socialdiff/projects/Article\\_\\_Mapping\\_the\\_Margins\\_by\\_Kimblere\\_Crenshaw.pdf](http://socialdifference.columbia.edu/files/socialdiff/projects/Article__Mapping_the_Margins_by_Kimblere_Crenshaw.pdf)>

<sup>74</sup> Cf. LOMBARDO, Emanuela y VERLOO, Mieke. La 'interseccionalidad' del género con otras desigualdades en la política de la Unión Europea. Consulta: 15 de febrero de 2014.  
<[http://pendientedemigracion.ucm.es/info/target/Art%20Chs%20EN/LombardoVerlooRECP%20intersecUE\\_2010.pdf](http://pendientedemigracion.ucm.es/info/target/Art%20Chs%20EN/LombardoVerlooRECP%20intersecUE_2010.pdf)>

interseccional y distingue el enfoque unitario, múltiple e interseccional. El enfoque unitario prioriza un tipo de desigualdad frente a otras, mientras que el enfoque múltiple considera que las distintas desigualdades tienen la misma relevancia y caminan paralelos. En tanto que el enfoque interseccional considera la intersección de diferentes desigualdades. En la misma línea, Ferree<sup>75</sup> analiza el rol protagónico que puede tener un tipo de desigualdad en un contexto determinado cuya influencia marca un hito en el tratamiento político de las otras desigualdades. Esto genera que el tratamiento que se le brinda al tipo de desigualdad hegemónica se traslade a otros tipo de desigualdades como si tuvieran las mismas características y consecuencias.

De otro lado, McCall<sup>76</sup> señala que la interseccionalidad es la más importante contribución teórica de los estudios de las mujeres, aunque aún se mantiene la discusión sobre su metodología. En tal sentido, propone tres enfoques que se definen por su postura frente a las categorías: la complejidad anticategorical (una metodología que deconstruye las categorías analíticas); la complejidad intercategorical (una metodología para adoptar y trabajar con categorías analíticas existentes); la complejidad intracategorical (requiere que los investigadores adopten provisionalmente categorías analíticas existentes para documentar relaciones de desigualdad entre los grupos sociales y el cambio de configuraciones de desigualdad a lo largo de múltiples y contradictorias dimensiones). La autora advierte, también, que no todas las investigaciones sobre interseccionalidad se puede clasificar en uno de los tres enfoques. Otras, cruzan los tres enfoques. Finalmente, la autora señala que las diferentes metodologías producen diferentes tipos de conocimiento sustantivo y que una gama más amplia de metodologías podrían vincularse con el conjunto de temas que trabaja la interseccionalidad.

Jennifer Nash<sup>77</sup> refiere que la interseccionalidad sirve para fines políticos desde el feminismo y el antirracismo. Primero, porque subvierte el binarismo raza/género a fin de analizar la identidad desde su complejidad y permite teorizar sobre la simultaneidad de raza y género en los procesos sociales. Segundo, provee un vocabulario idóneo para responder a las críticas de las políticas identitarias, ya que, la interseccionalidad permite demostrar las variaciones raciales con el género, y las variaciones del género con la raza. Tercero, la interseccionalidad centra su atención en los grupos que han sido ignorados. La autora se pregunta sobre algunas cuestiones no resueltas por la interseccionalidad, a fin de aportar en su perfeccionamiento teórico y metodológico. El primer cuestionamiento de la autora es cómo prestar atención a un punto concreto, o utilizar una metodología lo suficientemente flexible como para analizar

<sup>75</sup> Cf. FERREE Myra Marx. Inequality, Intersectionality and the Politics of Discourse: Framing Feminist Alliances. Consulta: 1 de mayo de 2014. <<http://www.ssc.wisc.edu/~mferree/documents/Inequality&intersect-July08.pdf>>

<sup>76</sup> Cf. MCCALL, Leslie. The complexity of intersectionality. Consulta: 1 de mayo de 2014. <[http://socialdifference.columbia.edu/files/socialdiff/projects/Article\\_%20The%20Complexity%20of%20Intersectionality%20by%20Leslie%20McCall.pdf](http://socialdifference.columbia.edu/files/socialdiff/projects/Article_%20The%20Complexity%20of%20Intersectionality%20by%20Leslie%20McCall.pdf)>

<sup>77</sup> Cf. NASH, Jennifer. Rethinking intersectionality. Feminist review 89 2008, pp. 1-15. Consulta: 1 de mayo de 2014. <<http://www.palgrave-journals.com/fr/journal/v89/n1/pdf/fr20084a.pdf>>

aquellos casos en que coexiste simultáneamente múltiples opresiones junto con la complejidad de la identidad del sujeto. Asimismo, si bien la interseccionalidad ha luchado contra la metáfora de la suma de aproximaciones a la identidad (raza + género + sexualidad + clase = identidad compleja), los productos de las/los investigadores muchas veces replican aquello que han criticado. Otra crítica es la relevancia que la interseccionalidad le da a la experiencia de las mujeres negras como ejemplo de la subjetividad compleja. El problema es que las mujeres negras son tratadas como si fueran un grupo monolítico y unitario, sin tomar en cuenta las diferencias de clase y sexualidad entre ellas, sólo para considerarlas como una categoría que se opone a los hombres negros y blancos. Otro aspecto que no se resuelve aún es determinar quién o qué identidad puede considerarse interseccional, todas las identidades o sólo aquellas que suman múltiples aspectos marginalizadores. La autora plantea también que no se ha resuelto si las mujeres negras viven simultáneamente sus identidades o una identidad prima sobre otra en algún momento de sus vidas. Concluye planteando nuevas luces para la nueva interseccionalidad.

Lewis, Gail<sup>78</sup> hace un recuento de lo desarrollado durante una conferencia internacional “Celebrando Interseccionalidad?”. Los debates sobre un concepto de múltiples facetas en Estudios de Género” realizada en el Goethe-Universität de Frankfurt en el 2009. Un primer tema que se trabajó en la conferencia era la falta de áreas de investigación del análisis intersectorial y los límites de la interseccionalidad como marco teórico. El interés de los/las participantes se centró en romper con las metáforas de adición como una noción de triples opresiones, a fin de evitar que la especificidad de un grupo en particular dependa del número de categorías de opresión que pueden reivindicar. De acuerdo, con esto se debería desarrollar la propuesta política que implicaría la alianza de categorías y propuestas políticas en agenda. La idea no es que prime una categoría sobre otra o que se mantengan independientes, sino permitir la elaboración de las similitudes y diferencias entre ellos y por lo tanto identificar la configuración específica de contextualización social según el contexto histórico. Otro tema de discusión en dicha conferencia fue si la interseccionalidad se refería a una teoría, concepto, método o heurística, pero no hubo acuerdo al respecto. Asimismo, se debatió si el término raza podía aplicarse a algunas realidades en que su historia no presenta situaciones al respecto o rechaza dicha categoría. La percepción final de la autora acerca de la conferencia es que la interseccionalidad era cuestionada como teoría y focalizada como experiencia de un grupo de mujeres marginadas. Además, quedaron preguntas sobre el alcance de la interseccionalidad a grupos no minoritarios y la ausencia de hombres en el marco de estudio de la interseccionalidad, entre otras.

---

<sup>78</sup> Cf. GAIL, Lewis. Celebrating intersectionality? Debates on a multi-faceted concept studies: themes from a conference. *European Journal of Women's Studies*, 16(3) pp. 203–210. Consulta: 1 de mayo de 2014. <<http://oro.open.ac.uk/24650/2/AF720D51.pdf>>

Beth Mintz y Daniel h. KryMKowski<sup>79</sup> analiza la interseccionalidad de la raza, etnia y género en la segregación laboral. Señalan que los hombres blancos han mantenido su ventaja en la jerarquía ocupacional, y que las mujeres blancas han avanzado más que cualquier otro grupo, sin embargo, la inversión de las mujeres sigue siendo mayor que los resultados en comparación con los hombres. En el caso de las mujeres blancas, concluyen los autores, que el costo de ser mujer ha disminuido con el tiempo y la ventaja de ser blanca ha aumentado. En el caso de los hombres de color, la inversión en educación ha aumentado pero aun así los beneficios son mayores para los hombres blancos que para los de la minoría, y aun así a los hombres les fue mejor que a las mujeres. Cuando se compara a las mujeres blancas con sus homólogas negras e hispanas, resultó que las mujeres blancas tienen los más altos niveles de ganancias y autoridad en el trabajo. Según todo esto el género y la raza siguen siendo importantes para definir la segregación laboral.

Según Irene Browne y Joya Misra<sup>80</sup> el trabajo doméstico es sensible a prácticas discriminatorias por género y raza. Históricamente el trabajo doméstico ha sido realizado por minorías étnicas y por motivos de etnicidad, nacionalidad, ciudadanía se construyó la idea de las trabajadoras domésticas como los “otros” que no merecen mejores pagos o condiciones laborales. Además, las condiciones laborales se rigen por la informalidad, el amplio margen de los/as empleadores/as para imponer sus preferencias personales y sus decisiones en cuanto al pago y trato a los/las trabajadores/as domésticos/as. Por ello las autoras afirman que las investigaciones sobre el trabajo doméstico han demostrado la intersección entre raza, género y clase para definir las oportunidades y experiencias de las trabajadoras y sus empleadores/as. El trabajo doméstico directamente ilustra los lazos entre privilegios y desventajas. Reciben bajas remuneraciones pero a la vez le dan la oportunidad a las clases medias de hombres y mujeres de ganar más en el mercado laboral y les hacen la vida más fácil. Las autoras critican la globalización neoliberal que ha creado un sector de inmigrantes mujeres trabajadoras del hogar que se encargan del trabajo doméstico y el cuidado de niños/niñas de personas que viven en países más desarrollados. El trabajo doméstico ha salido del dominio de las esposas y las madres y ha pasado a formar parte del mercado globalizado. Por un lado, las empleadoras pertenecen a otra clase social y esto se nota diariamente en las diferentes oportunidades y experiencias vividas. Las trabajadoras inmigrantes pueden sufrir la dislocación de clase, ya que, en sus países pueden pertenecer a una clase alta diferente a la vivida en los países en los que trabajan, sin embargo, sus empleadores/as no respetan sus experiencias pasadas y las tratan bajo la superioridad que les confiere su clase en su país.

---

<sup>79</sup> Cf. MINTZ, Beth y KRYMKOWSKI, Daniel . The intersection of race/ethnicity and gender in occupational segregation. Changes over time in the contemporary United States. *International Journal of Sociology*, vol. 40, no. 4, Winter 2010-11, pp. 31-58. Consulta: 1 de mayo de 2014. <<http://www.uvm.edu/~bmintz/mintz/IJS.pdf>>

<sup>80</sup> Cf. BROWNE, Irene y MISRA, Joya. The intersection of gender and race in the labour market. *Annual Review of Sociology* Vol. 29: 487-513 (Volume publication date August 2003). Consulta: 1 de mayo de 2014. <<http://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.soc.29.010202.100016>>

El género también define la subordinación de las trabajadoras del hogar. Las empleadoras mujeres que son las que usualmente coordinan con las trabajadoras, asumen una actitud maternal, protectora y generosa, con el fin de explotar a la trabajadora y a la vez no respetarlas como trabajadoras y adultas. Las trabajadoras del hogar están inmersas en el género al criticar a sus empleadoras por no atender a sus hijos/as por dedicarse al trabajo, y con esto reafirman reglas de género en cuanto al cuidado de la familia pero se contradicen a sí mismas al haber abandonado a sus propias familias en sus países de origen. La raza y etnicidad, nacionalidad y ciudadanía también interactúan en las trabajadoras del hogar. Las empleadoras justifican el bajo pago al argumentar que les pagan más de lo que recibirían en sus países de origen. Además, prefieren contratar a latinas como trabajadoras del hogar porque están fuera de los círculos de clase media blanca habla inglesa, y pueden ser más dóciles y manipulables.

Sobre otro tema, las siguientes autoras, desde un enfoque feminista, problematizan sobre las **consecuencias para la mujer** de las funciones exclusivas del trabajo doméstico y las nuevas exigencias personales y sociales, que al parecer han cambiado más rápido que las responsabilidades exclusivas de cuidado.

Para María Luisa Femenías<sup>81</sup> las mujeres son las encargadas de la organización de la esfera reproductiva y están impedidas de retirarse, o pensar sobre sí mismas, por el contrario, implica el ser para otros. En tal sentido, la esfera reproductiva (familiar-doméstico) no ha sido un espacio de regocijo o descanso, sino de continuo trabajo. Sin embargo, la mujer poco a poco ha ido modificando sus actividades para insertarse en la esfera productiva mediante el trabajo remunerado, pero esto no ha significado una modificación de la estructura misma de la esfera productiva considerada tradicionalmente masculina. Siguiendo la misma línea, Rosario Aguirre<sup>82</sup>, afirma que las mujeres al ingresar al mundo laboral remunerado (productivo), se enfrentan al problema de la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, el cual debería ser considerado una necesidad y un derecho que debe conducir el Estado, no sólo mediante el incremento de los servicios reproductivos, sino mediante el reconocimiento del cuidado como un derecho y una obligación, que incluya a todos los miembros de la sociedad, la familia, el Estado y el mercado.

De otro lado, otras autoras plantean la **relación entre lo productivo y lo reproductivo**. Así Astelarra<sup>83</sup> considera que “el mundo público no podría existir sin el mundo privado”, pues el trabajo doméstico produce la infraestructura material para que se puedan realizar las actividades sociales, públicas y privadas. Representa la amplia gama de acciones que hacen posible que los seres humanos reproduzcan su fuerza de

<sup>81</sup> Cf. FEMENÍAS María Luisa. SOZA ROSSI Paula. “Poder y violencia sobre el cuerpo de las mujeres”. *Sociologías*, Porto Alegre, año 11, # 21, jan/jun.2009. Consulta: 25 de setiembre de 2012. <[www.scielo.br/pdf/soc/n21/04.pdf](http://www.scielo.br/pdf/soc/n21/04.pdf)>

<sup>82</sup> Cf. AGUIRRE, Rosario y FASSLER Clara. “La mujer en la familia como protagonista del bienestar social”. En FASSLER, Clara y otros. *Género, familia y políticas públicas. Modelos para armar*. Trilce: Montevideo, 1993.

<sup>83</sup> Cf. ASTELARRA Judith. *Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina*. CEPAL: Santiago de Chile, 2004. Consulta: 25 de setiembre de 2012. <<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/19624/lcl2154e.pdf>>

trabajo cotidianamente y supervivan. Sobre lo mismo, De Barbieri<sup>84</sup> define lo público y lo privado como espacios de interacción, en tanto, es necesario representar a las sociedades en toda su complejidad y diversidad.

Otras autoras consideran que **el eje de lo productivo es lo reproductivo**, como Gayle Rubin<sup>85</sup> que plantea el trabajo doméstico como plusvalía indispensable para el funcionamiento del sistema económico, siguiendo los planteamientos de Marx y otros autores. Vinculado a esta postura, Carol Pateman<sup>86</sup> refiere que, por un lado, el estado de bienestar otorga un salario a la clase trabajadora, pero por otro, otorga a los gobiernos cierto poder de control sobre esta clase, y más aun en el caso de la mujer que no logra ejercer plenamente su ciudadanía. Si bien ingresa al ámbito laboral no logra posicionarse en espacios de toma de decisiones legislativas o políticas que diseñan el Estado de Bienestar de un país. Señala que el concepto de ciudadanía se ha construido históricamente sobre la base de la independencia, pero en términos masculinos, mientras que todo aquello considerado dependiente se ha visto en términos femeninos. Acusa también al estado de bienestar de haber avalado el trabajo de cuidado gratuito de las mujeres, disfrazado en el marco del espacio privado. Su propuesta se basa en derrumbar la oposición entre independencia de los hombres y dependencia de las mujeres y que se desarrollen nuevas prácticas de ciudadanía con participación plena, tanto de hombres como de mujeres. Son útiles estos textos pues muestran la construcción de un pensamiento crítico feminista sobre los roles productivo y reproductivo, y es en esta tensión que se encuentra la situación de la trabajadora del hogar, porque realiza actividades domésticas y si bien recibe un salario y ciertas condiciones laborales, las características de estas muestran una subvaloración del trabajo que realizan.

Según Marcela Lagarde<sup>87</sup> las características de la división sexual del trabajo han cambiado con el tiempo. Actualmente la división tradicional de mujeres en lo reproductivo y hombres en lo productivo ya no se presenta de manera clara. Ahora las mujeres participan en ambos ámbitos, aunque en la vida privada su trabajo sigue siendo infravalorado y en el ámbito público todavía participan en situación de inferioridad y como extranjeras. Agrega que las mujeres viven en la “síntesis sincrética de identidades” a partir de sus experiencias en diversos ámbitos (público, privado). Extienden sus comportamientos y formas de interrelacionarse de manera subordinada del espacio privado al espacio público y viceversa, tratan de

<sup>84</sup> Cf. DE BARBIERI, Teresita. “Certezas y Malos Entendidos sobre la Categoría de Género”. En INSTITUTO INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS. *Estudios Básicos sobre Derechos Humanos IV, Serie Estudios de Derechos Humanos*. San José; IIDH, 1995. Consulta: 25 de setiembre de 2012. <[http://www.iidh.ed.cr/comunidades/derechosmujer/docs/dm\\_documentospub/Estudios%20Basicos%204/3.%20Certezas%20y%20malos%20entendidos.pdf](http://www.iidh.ed.cr/comunidades/derechosmujer/docs/dm_documentospub/Estudios%20Basicos%204/3.%20Certezas%20y%20malos%20entendidos.pdf)>

<sup>85</sup> Cf. RUBIN, Gayle. El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo. Consulta: 30 de marzo de 2012. <<http://www.cholonautas.edu.pe/modulo/upload/rubin.pdf>>

<sup>86</sup> Cf. PATEMAN, Carol. Estado de bienestar patriarcal. Consulta: 12 de setiembre de 2012. <<http://www.cholonautas.edu.pe/modulo/upload/pateman1.pdf>>

<sup>87</sup> Cf. LAGARDE, Marcela. Identidad femenina. Consulta: 13 de agosto de 2013. <[http://webs.uvigo.es/xenero/profesorado/purificacion\\_mayobre/identidad.pdf](http://webs.uvigo.es/xenero/profesorado/purificacion_mayobre/identidad.pdf)>

establecer en el hogar formas de dominio patriarcal que experimentan en el espacio público. Dichas mujeres experimentan una “esquizofrenia vital”, producto de la doble vida y el antagonismo y a la vez cambian y se adaptan a nuevas actividades, relaciones, nuevos comportamientos, mucho más que otros grupos sociales, pero no se las valora por esto.

Norma Fuller<sup>88</sup> plantea que la identidad femenina tradicional que coloca a la maternidad como eje principal a partir del cual se definía el proyecto de vida de las mujeres y les confería el estatus social de adultas y reconocimiento público, ya no está del todo vigente. En la actualidad diversos factores han influido para generar un cambio como: modificación de los patrones demográficos, sexuales y reproductivos, inserción de la mujer en la vida pública (trabajo, estudios, política, entre otros), mediante los cuales se otorga a la mujer reconocimiento y valoración social. En tal sentido, la autora señala que si bien la maternidad sigue teniendo un sitio importante en la vida de las mujeres, para un creciente número de mujeres este ya no es el eje principal en sus vidas. Además, con el ingreso de las mujeres en el ámbito laboral se resquebrajó la concepción binaria de mujer madre ama de casa y hombre proveedor. Sin embargo, esto no ha significado una mejora en la situación de la mujer, sino que una sobrecarga de responsabilidades. La autora identifica varios tipos de vinculación de la mujer con el trabajo: ambos padres trabajan y consideran que los/las hijos/as no necesariamente deben ser criados por la madre; ambos padres participan en las tareas de crianza; la mujer por necesidad económica y la maternidad se vive con conflicto; el trabajo se asume como una actividad secundaria y sólo si no es obstáculo para la realización de su papel de madres, y las madres que no pueden conciliar la crianza de los/las hijos/as con alguna actividad extra doméstica. En tal sentido, la relación entre el trabajo remunerado y las tareas de cuidado está mediada por el significado que la mujer atribuya a la maternidad, y al trabajo remunerado. De otro lado, estas concepciones no son uniformes pues dependen de las diferencias en niveles de ingreso, educación, participación política, relaciones familiares y de pareja y opciones personales, entre otros aspectos.

La división sexual del trabajo, define un tipo de relación entre empleadoras y trabajadoras, o entre la familia y la mujer que se dedica al trabajo doméstico no remunerado, que permite, avala o legitima estas subvaloraciones. Alma Espino<sup>89</sup>, desde una perspectiva de género, sostiene que los conceptos de trabajo y empleo merecen una diferenciación, mientras que la interacción de ambos tiene consecuencias diferentes en la vida de hombres y mujeres. Esa distinción contribuye a identificar el aporte económico global de las personas y en particular de las mujeres. Para analizar la problemática del empleo femenino es indispensable relacionar ambos conceptos. El concepto de empleo para la economía laboral se vincula a las actividades

<sup>88</sup> Cf. FULLER, Norma. Maternidad e identidad femenina: relato de sus desencuentros. Consulta 13 de febrero de 2014. <<http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Adolescencia%20y%20juventud%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20Solum%20Donas%202001.pdf#page=219>>

<sup>89</sup> Cf. ESPINO, Alma. Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas?. Nueva Sociedad N° 232, marzo-abril de 2011. Consulta 13 de febrero de 2014. <[http://www.nuso.org/upload/articulos/3764\\_1.pdf](http://www.nuso.org/upload/articulos/3764_1.pdf)>

remuneradas y productivas en el mercado. Se refiere al trabajo asalariado, por cuenta propia, formal, informal y en distintos sectores de mercados. En esta lógica, la división sexual del trabajo implica la distribución social de obligaciones y responsabilidades de hombres y mujeres en actividades de mercado y extra mercado. El tiempo destinado a cada tipo de trabajo es diferenciado. Por ello es necesario concebir el trabajo de manera más amplia, incluyendo las diferencias entre hombres y mujeres y considerar el trabajo dentro y fuera del mercado como aporte a las economías. Asimismo, la economía debe entenderse como el bienestar de la sociedad que requiere, tanto del trabajo de cuidados como del trabajo remunerado.

A decir de Karina Batthyany<sup>90</sup> en todas las sociedades y tiempos las personas han realizado diferentes tipos de trabajo: el trabajo productivo, de carácter social, colectivo, que producen los bienes que constituyen la riqueza social; el trabajo doméstico, de carácter individual, mediante el cual se satisfacen las necesidades cotidianas y la crianza de los hijos mediante la que se inculcan y transmiten los usos y costumbres de la comunidad. Identifica las diferencias entre el trabajo productivo y el doméstico. El trabajo productivo, que es realizado en un período de tiempo, en determinadas horas de día, se contrapone al trabajo doméstico, que se lleva a cabo todos los días a lo largo de la vida de las personas.

Según la autora en la actualidad la promoción de la igualdad de género tiene como estrategia la transformación de la división sexual del trabajo, a fin de que el trabajo doméstico no remunerado sea considerado como una contribución al desarrollo económico y social. Sostiene que las diferencias en la provisión de servicios para el cuidado son muestra de las desigualdades sociales, ya que, quienes tienen más recursos disponen de un mayor acceso a cuidados de calidad. Señala que existen conflictos de género respecto de las tareas de cuidado a niños/as que es la actividad más intensa y consumidora de tiempo. Por un lado, es la manifestación de una práctica tradicional de roles de género, lo que se contrapone con la dinámica del mundo productivo que penaliza a las mujeres al superponerse a su rol de cuidadoras de otros. Además, pocos hombres asumen responsabilidades familiares y de cuidado. Por todo ello, la autora sostiene que se debe asumir el tema de la división sexual de trabajo como un problema público y no privado, porque el tema del cuidado debe formar parte del debate sobre los derechos de ciudadanía y democracia, partiendo de la premisa, que tanto hombres como mujeres, son autosuficientes y dependientes a la vez en diferentes grados según la etapa de vida. El objetivo político debe evitar situaciones conflictivas en la vida de la mujer que las obligue a elegir entre sus hijos/as y su trabajo. Además, se debe modificar la división sexual del trabajo tradicional y establecer la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito privado. En el ámbito público se trata de promover el cuidado como responsabilidad social.

---

<sup>90</sup> Cf. BATTHYANY, Karina. *Autonomía de las mujeres y resistencias a la división sexual de trabajo al interior de las familias. Seminario Regional: Las familias latinoamericanas interrogadas. Hacia la articulación del diagnóstico, la legislación y las políticas*. CEPAL: Santiago de Chile, 2009.

Santos Fernández<sup>91</sup> plantea que las mujeres con el “doble sí” eligen el mundo laboral sin renunciar a la maternidad. No quieren un trabajo precario y ser madres oprimidas con la doble jornada laboral. Sin embargo, el mundo laboral hecho a medida de patrones masculinos tarda en asimilar esa elección, a pesar de las muchas mujeres que optan por insistir en trabajar y ser madres. En este sentido critica al Derecho por considerar a las mujeres como grupo homogéneo y oprimido, que necesitan tutela. Esto obstaculiza el paso de la mujer como sujeto de tutela a protagonista portadora de una experiencia vital diferente. Propone cuestionar el modelo organizativo - reproductivo dominante y el modelo jurídico, lo cual implica la transformación de las relaciones entre hombres y mujeres. Para la autora, el Derecho debe reconocer la construcción de la identidad de las mujeres sobre dos pilares: realización de su vida afectiva/familiar y la autonomía económica. Todo lo cual implica un nuevo pacto social de género, y un nuevo pacto sexual que involucre a hombres y mujeres, y a toda la construcción social, para que la política del derecho supere el esquema dualista y patriarcal que separa tiempo de vida y tiempo de trabajo.

### 2.1.2 Desde el análisis social

Se han identificado investigaciones sociales que analizan la **relación entre la empleadora y la trabajadora del hogar**, no necesariamente desde un enfoque de género, sino un análisis más sociológico del tema. Un primer estudio es de Débora Gorban<sup>92</sup>, quien realizó entrevistas a profundidad a doce empleadoras/es y cuatro entrevistas a profundidad a trabajadoras del hogar de Buenos Aires – Argentina. Propone el concepto de “repertorios de demarcación”, tanto espaciales como discursivos, aplicados por las empleadoras y que determinan las características de las relaciones entre la empleadora y la trabajadora del hogar que desde un inicio nace marcada por la desigualdad y la desconfianza. Estas premisas determinan que la empleadora intente controlar las características del trabajo, pero sobre todo los límites o fronteras simbólicas de la intimidad en el hogar, todo lo cual alimenta la potencialidad del conflicto entre empleadora y trabajadora del hogar. Caracteriza la relación laboral como porosa y ambigua, por los lazos afectivos que se presentan paralelamente a la constante sospecha, de uno y otro lado, de que esa “buena relación” se rompa debido a la “inadecuación actitudinal” de una de las partes.

Santiago Canevaro<sup>93</sup> también entrevista a empleadoras y trabajadoras del hogar de Buenos Aires- Argentina para evidenciar las negociaciones, acuerdos y conflictos que se generan en el proceso de gestión y organización del trabajo realizado en casa. Encontró que las “empleadoras que trabajan” tienen mayores

<sup>91</sup> Cf. SANTOS FERNANDEZ, Lola. “¿Los tiempos femeninos ponen “patas arriba” el derecho al trabajo?”. En MORA CABELLO DE ALBA, Laura. *Trabajar en femenino, trabajar en masculino. Un libro a once voces*. Albacete: Bomarzo, 2013, pp. 113-125.

<sup>92</sup> Cf. GORBAN, Débora. “Empleadas y empleadoras, tensiones de una relación atravesada por la ambigüedad”, *Revista Española de investigaciones sociológicas*, núm. 140, octubre-diciembre, 2012, pp. 29-48. Consulta: 15 de octubre de 2013. <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99725864002>>

<sup>93</sup> Cf. CANEVARO, Santiago. “Empleadas Domésticas y Empleadoras en la Configuración del Trabajo Doméstico en la Ciudad de Buenos Aires: entre la administración del tiempo, la organización del espacio y la gestión de las ‘maneras de hacer’”. Campos - Revista de Antropología Social, [S.l.], v. 10, n. 1, Set. 2010. ISSN 1519-5538. Consulta: 15 de octubre de 2013. <<http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs2/index.php/campos/article/view/18579/13024>>

dificultades para criticar o explicar sus exigencias a las trabajadoras del hogar, por temor a que se vayan y las consecuencias que esto generaba a sus carreras profesionales. Generalmente, esto produce cierta autonomía de la trabajadora del hogar para realizar las labores domésticas. Estas empleadoras desean que la trabajadora del hogar tenga “empuje” y capacidad de “adelantarse” ante situaciones cotidianas. Por el contrario, encontró que las trabajadoras “cama adentro” tienen dificultades en el manejo del tiempo de trabajo y de descanso, situación que se agrava cuando tienen una “empleadora ama de casa”. Señala también que cuando las trabajadoras del hogar se dedican al cuidado de niños/as, el vínculo afectivo que generan influye en la forma de relacionarse con la empleadora y su familia, por lo que deben lidiar con las condiciones laborales, y a la vez el manejo de sus lazos emocionales. La capacidad, tanto de empleadoras como de trabajadoras del hogar, de manejar las “distancias afectivas” influye en la manera de negociar ciertos márgenes de autonomía y autoridad.

En otro artículo, Santiago Canevaro<sup>94</sup> expone los resultados de su etnografía en hogares de la Ciudad de Buenos Aires. Realizó quince entrevistas a empleadoras que tenían o habían tenido experiencia en la contratación de trabajadoras del hogar y recogió información a partir de su participación en actividades y conversaciones informales con empleadoras (fiestas, cumpleaños, encuentros informales entre empleadoras, entre otras). Categoriza a las empleadoras que analiza en: jerárquicas y culposas. Las primeras, generan un tipo de vínculo más distante y reproducen un sistema jerárquico/desigual sin cuestionarlo; sin reparos en justificar las distancias o diferenciaciones con la empleadora (comida, espacios, utensilios usados, uniforme, entre otras), y con muestras de caridad frente a la trabajadora del hogar mediante entrega de objetos en desuso. Las segundas, son empleadoras profesionales que trabajan y que necesitan una trabajadora del hogar.

En otro artículo, Santiago Caveró<sup>95</sup> reflexiona sobre el espacio de interacción entre empleadora y trabajadora del hogar, es decir, la casa de la empleadora, donde se producen los cruces e interacciones entre ellas. Señala que las empleadoras y trabajadoras tienen objetivos distintos. La empleadora tiene como objetivo que el trabajo sea realizado de manera similar como lo harían ellas, mientras que las trabajadoras tienen como objetivo obedecer las órdenes, aunque desean mantener la autonomía de cómo realizarlas. Identifica a dos tipos de empleadoras: las que permanecen en el hogar durante el día y las que están fuera del hogar y por el lado de las trabajadoras, están las trabajadoras con retiro y sin él.

---

<sup>94</sup> Cf. CANEVARO, Santiago. “Empleadoras del servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires: intimidad, desigualdad y afecto”. Ava, núm. 5, Posadas, dic. 2009. Consulta: 15 de octubre de 2013. <<http://www.scielo.org.ar/pdf/ava/n15/n15a09.pdf>>

<sup>95</sup> Cf. CAVERO, Santiago. “Gestionando distancias y disputando saberes en el hogar: empleadas y empleadoras del servicio doméstico en Buenos Aires”. Iluminuras, Porto Alegre, v. 14, n. 33, p. 276-305, jul/dic 2013. <<http://seer.ufrgs.br/iluminuras/article/download/42360/26754>>

Jurema Brites<sup>96</sup> realiza un estudio etnográfico en Vitoria (Espírito Santo – Brasil) en el que analiza las formas de relacionamiento de las empleadoras de la clase media y alta brasileña y sus trabajadoras del hogar. Afirma que se produce un sistema altamente estratificado de género, clase y raza, reforzado por una ambigüedad afectiva entre empleadoras y trabajadoras del hogar. Este tipo de relación afectiva no impide la existencia de una relación jerárquica como demarcación entre jefe y subalterno/a. Se inicia a partir de la socialización jerarquizada de las hijas/os de la empleadora, que permanecen la mayor parte del día con la trabajadora del hogar y logran un desarrollo un fuerte vínculo afectivo con ella pero son socializadas en una lógica sumamente jerárquica que coloca a las trabajadoras del hogar, en un mundo aparte: la habitación, el baño, los espacios de la trabajadora del hogar diferentes que los de la empleadora, espacios prohibidos muchas veces por los padres, sitios restringidos a los que no pueden ir los/las hijos/as. De este modo, se naturaliza la subalternidad y se ejerce una “didáctica de la distancia social”. Los/las hijos/as aprenden a conciliar relaciones de enorme afecto y a la vez de gran distancia social, aunque se mantiene un trato cordial "porque no se puede tener a una enemiga en casa" pero tampoco que se "confundan las cosas".

Respecto de las empleadoras, Peñaranda<sup>97</sup> las analiza en Sucre – Bolivia. Señala que prevalece un punto de vista negativo de la trabajadora del hogar, con una ambivalencia entre la necesidad y el reproche. Agrega que la trabajadora del hogar hace posible que las mujeres accedan a la esfera laboral productiva, manteniendo el equilibrio entre el ámbito profesional y familiar, en esto radica la necesidad de contratarla, y más aun si la empleadora tiene hijos/hijas. Esta situación otorga cierto poder a las trabajadoras del hogar, situando a las empleadoras como víctimas que reprimen sus propios deseos o actitudes para evitar que la trabajadora del hogar renuncie. Sin embargo, las trabajadoras del hogar no suelen conocer dicho poder, ni utilizarlo a su favor. Los estereotipos sobre la trabajadora del hogar que guardan las empleadoras se centran en la procedencia de las trabajadoras del hogar, como sinónimo de distancia social y justificación de relaciones de superioridad y dominación. El tema de la confianza también es importante en la percepción de las empleadoras, lo que se relaciona con el temor de ser defraudada por la trabajadora del hogar. Tratarla bien es percibido como un riesgo, como una pérdida de control y de diluir la necesaria distancia social.

Asimismo, Francesca Pereyra<sup>98</sup>, analiza las percepciones y conductas de las empleadoras respecto del servicio doméstico y los derechos laborales. Utiliza una metodología cualitativa a través de dos entrevistas

<sup>96</sup> Cf. BRITES, Jurema. Afeto e desigualdade: gênero, geração e classe entre empregadas domésticas e seus empregadores pp. 91-109. Consulta: 15 de octubre de 2013. <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-83332007000200005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-83332007000200005&script=sci_arttext)>

<sup>97</sup> Cf. PEÑARANDA, Katrina. *Se necesita empleada doméstica. De preferencia cholita: representaciones sociales de la trabajadora del hogar asalariada en Sucre*. La Paz: Ed. De Bolsillo, 2006. Consulta: 15 de octubre de 2013. <[http://books.google.com.pe/books?id=qwGah\\_GWSKoc&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com.pe/books?id=qwGah_GWSKoc&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)>

<sup>98</sup> Cf. PEREYRA, Francesca. El acceso desigual a los derechos laborales en el servicio doméstico argentino: una aproximación desde la óptica de las empleadoras. Consulta: 15 de octubre de 2013. <<http://dx.doi.org/10.7440/res45.2013.05>>

grupales con empleadoras de Buenos Aires. Divide al grupo en empleadoras profesionales (EP) y empleadoras no profesionales (ENP), según algunas características que podrían marcar grados de dependencia con el servicio doméstico: nivel educativo, tipo de ocupación, y extensión de la jornada laboral. Define dos tipos ideales de relaciones entre las empleadoras no profesionales con las trabajadoras: relación amistosa y relación jerárquica. En el caso de las empleadoras profesionales, el tipo de relación es el protector. Aunque afirma que los testimonios muestran que coexisten ingredientes de los tres tipos de relaciones, como la distancia social o el componente jerárquico que atraviesa las relaciones amistosas y protectoras. Ante la situación descrita, la autora propone fortalecer a las agrupaciones que defienden los derechos de las trabajadoras, a fin de empoderar al sector y promover mayor autonomía para definir sus condiciones laborales y generar mecanismos de fiscalización, control y sanción a los/las empleadores/as, y más aun dismantlar ciertos beneficios de los sectores medios y altos que tienen más posibilidades de imponer su posición frente a las clases pobres.

Por su parte, Mónica Toledo<sup>99</sup> realizó una investigación cualitativa en Tlaxcala – México con empleadoras y trabajadoras del hogar. Analiza la confianza como elemento que permite la creación y continuación de un acuerdo implícito entre empleadora y trabajadora, ante la ausencia de contratos escritos. Entiende la confianza como un aval y una característica de las relaciones entre empleadora y trabajadora del hogar pero marcada por la desigualdad simbólica o fáctica. Plantea la constante búsqueda de reducción de conflictos en la relación entre empleadora y trabajadora del hogar, así como evitar que la trabajadora del hogar pase de tener confianza a ser confanzuda, con lo cual se rompería el acuerdo tácito de la confianza, puesto que borra las distancias simbólicas y fácticas entre ellas. Significaría “igualarse” y transgredir los límites de la clase social.

La relación entre las empleadoras y las trabajadoras del hogar también es estudiada por Ana Marti Gual y María Poveda Rosa<sup>100</sup>, quienes realizaron cuarenta entrevistas a trabajadoras españolas e inmigrantes y dos grupos de discusión con empleadoras. Señalan que el empleo de hogar se desarrolla en un universo femenino. Unas mujeres trabajan realizando tareas femeninas en relación con otras mujeres que lo solicitan. Las trabajadoras saben que su fuente de trabajo son las necesidades de la empleadora. Por su parte, las empleadoras saben de los problemas que sufren las trabajadoras del hogar pero no intervienen para cambiar dicha situación.

---

<sup>99</sup> Cf. TOLEDO, Mónica. El papel de la confianza en los arreglos particulares del trabajo doméstico remunerado. Consulta: 15 de octubre de 2013. <[http://trayectorias.uanl.mx/36/pdf/3\\_toledo.pdf](http://trayectorias.uanl.mx/36/pdf/3_toledo.pdf)>

<sup>100</sup> Cf. MARTI GUAL, Ana y POVEDA ROSA, María. "El empleo de hogar: desigualdad y poder entre mujeres." *Asparkia: investigación feminista* [en línea], 2009, Núm. 20, p. 99-121. <<http://www.raco.cat/index.php/Asparkia/article/view/226317>>

Por otro lado, se mantiene una ceguera masculina ante las necesidades de la familia y sólo actúan ante solicitud de ayuda al hogar pero sin tomar la iniciativa. El hecho de que las mujeres hayan asumido tareas laborales sin perder la atención a su entorno es muy valorado, y es visto como un signo de mayor evolución. En ese sentido las trabajadoras del hogar son muy importantes e indispensables para que las empleadoras puedan asumir sus actividades laborales, ya que, cubren el vacío que dejan.

Según las autoras, las “empleadoras y trabajadoras del hogar están unidas por la desigualdad de género y están separadas por la desigualdad social”<sup>101</sup>. Tienen en común la doble asignación de responsabilidades en el ámbito laboral y familiar y a la vez los problemas de conciliación entre ambos ámbitos. Por ello, critican la solución de contratar trabajadoras del hogar porque encierra el problema en el círculo femenino y deja a las trabajadoras del hogar sin solución alguna. Además, no se toma en cuenta que las empleadoras sienten empatía y complicidad por la desigualdad de género sufrida por las trabajadoras, pero por muy sensibles que sean poco contribuyen a solucionar sus problemas.

Asimismo, María Eli Ceballos López<sup>102</sup> estudia su relación como “patrona” desde su propia experiencia con tres trabajadoras del hogar. Utiliza la etnografía y la observación participante. Diferencia los términos empleadora y patrona en referentes weberianos de dominación con legitimidad de tipos racional y tradicional, según lo cual corresponden dos tipos ideales de trabajadoras del hogar: la experta y la que busca un trato maternalista o personalista. La organización del trabajo doméstico remunerado varía en función de la disposición espacial del hogar, y también de las preferencias personales de la patrona sobre qué, cómo y cuándo se realizan las tareas de limpieza y mantenimiento del hogar y cuidado de las personas. Pero no basta con supervisar para ser patrona. Se suma a ello que la patrona se siente con permiso para opinar sobre la vida de la trabajadora, sin su autorización, así como brindar protección a cambio de lealtad y cariño de la trabajadora del hogar. Según la autora, estos intercambios pueden generar cargas emocionales para ambas.

Por su parte, Débora Gorban<sup>103</sup> sostiene que las mujeres trabajadoras del hogar, trabajan para mujeres y varones de otra condición socioeconómica, a lo cual se suma las condiciones de tipo étnico, racial y origen migratorio, que crean mayores distancias entre empleadora y trabajadora. Señala que el trabajo doméstico no es intrínsecamente degradante, sino que se desarrolla según un tipo de dinámica entre trabajadoras y empleadores/as caracterizada por prácticas de control y demarcación de límites: el control de la comida, la

---

<sup>101</sup> Ídem, p. 105.

<sup>102</sup> Cf. CEBALLOS LÓPEZ, María Elí. Patrona: una etnografía sobre el servicio doméstico. Consulta: 13 de febrero de 2014. <<http://congressoalast.com/wp-content/uploads/2013/08/352.pdf>>

<sup>103</sup> Cf. GORBAN, Débora. El trabajo domestico se sienta a la mesa: la comida en la configuración de las relaciones entre empleadores y empleadas en la ciudad de Buenos Aires. Revista de Estudios Sociales, No 45, enero - abril de 2013, pp. 67- 79. Consulta: 15 de octubre de 2013. <<http://dx.doi.org/10.7440/res45.2013.06>>

restricción en el tránsito de los espacios, uso del uniforme, entre otros. La autora focaliza su análisis en los tiempos, y espacios en que la empleadora comparte con la trabajadora los alimentos. Según la autora las empleadoras entrevistadas de Buenos Aires repiten a lo largo de las entrevistas la frase "en mi casa (la trabajadora) puede comer lo que quiere, no hacemos diferencia con nada". El hecho de que las empleadoras aclaren o subrayen este tema es un indicador de lo que se esconde en los hogares: los procesos de diferenciación en la relación entre empleadoras/es y trabajadoras. Asimismo, las empleadoras entrevistadas resaltan la referencia a su gusto sofisticado, en contraposición con el gusto sencillo de las trabajadoras, debido a su origen socioeconómico de bajos recursos. Lo que se cocina y quiénes lo comen genera una práctica social significativa que informa acerca de los lugares ocupados en una determinada jerarquía social. En ese sentido, las prácticas de la comida y comensalidad dispuestas en la relación entre empleadora y trabajadora muestran un punto más para la demarcación de límites y distancias entre ellas.

Finalmente, se tomarán en cuenta planteamientos de los estudios subalternos y poscoloniales. Al respecto, Said<sup>104</sup> sostiene que Occidente conoce de tal manera a Oriente que lo termina moldeando según su discurso. Es decir conoce para dominar. Esta manifestación de poder de Occidente sobre Oriente permite conocer a Occidente en toda su amplitud. Bhabha<sup>105</sup> suma a lo planeado por Said, ya que, señala que se debe pasar del análisis del colonizado al análisis del colonizador y tomar en cuenta el "in between" en el que se encuentran ambos personajes, es decir, esa fluctuación entre el desprecio y el deseo al otro. Al respecto, Mohanty<sup>106</sup> suma a lo ya expuesto el análisis género, y lo concreta al realzar las particularidades de las mujeres colonizadas y cómo a partir de estas características particulares los feminismos se deben pronunciar y autocriticarse, pues, han repetido el discurso hegemónico de Occidente. Más centrado en nuestra región y realidad histórica, Anibal Quijano<sup>107</sup> habla de la colonialidad del poder que impuso trabajos racializados con características que hasta el momento parecen mantenerse.

### 2.1.3 Desde el análisis jurídico

Otro tema que se ha recogido para el balance es el concepto de **trabajo decente y su relación con las trabajadoras del hogar**. La OIT<sup>108</sup> define el concepto del trabajo decente como el respeto de los estándares laborales internacionales de los derechos humanos, la dignidad humana, y la seguridad personal en una relación laboral.

<sup>104</sup> Cf. SAID, Edward. *Orientalismo*. Madrid: Libertarias, 1990.

<sup>105</sup> Cf. BHABHA, Homi K. *El lugar de la cultura*. Buenos Aires: Manantial, 2002, p. 92.

<sup>106</sup> Cf. MOHANTY Chandra Talpade. Bajo los ojos de Occidente Academia Feminista y discurso colonial. Consulta. 13 de febrero de 2012. <<http://webs.uvigo.es/pmayobre/textos/varios/descolonizando.pdf>>

<sup>107</sup> Cf. QUIJANO Anibal. Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina. Consulta: 12 de octubre de 2012. <<http://ecaths1.s3.amazonaws.com/antropologiaslatinoamericanas/1161337413.Anibal-Quijano.pdf>>

<sup>108</sup> Cf. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT. Documento de trabajo 2/2010. Consulta: 20 de octubre de 2013. <<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--->>

Otro documento interesante de la OIT sobre el trabajo decente<sup>109</sup>, empieza describiendo las características del trabajo doméstico a nivel mundial, tomando en cuenta elementos como su relación con el/la empleador/a, el domicilio del trabajador/a doméstico/a, y la migración. Asimismo, plantea las principales normas que reconocen los derechos de las trabajadoras del hogar como la libertad sindical, igualdad y no discriminación, prohibición del trabajo forzoso, trabajo infantil, entre otros. Analiza las condiciones de trabajo, desde el contrato, el período de prueba, la remuneración, el alojamiento y sus consecuencias, el fin de la relación laboral y el desarrollo profesional. Es interesante cuando la OIT señala que el trabajo doméstico remunerado constituye una dicotomía entre el trabajo y la familia, pues su lugar de trabajo también es su lugar de residencia muchas veces, y esto repercute en la movilidad, autonomía personal y decisiones relativas a su futuro, incluida la decisión de fundar una familia. Además, el trabajo doméstico es una de las pocas categorías de trabajo en que generalmente una mujer es la empleadora, lo cual refleja la percepción de que el ámbito «doméstico» es tradicionalmente responsabilidad de la mujer, aunque no necesariamente ella es la encargada de asumir el pago de la trabajadora del hogar. Siguiendo esta idea cuando las normas en un país no están muy claras, las trabajadoras domésticas dependen del sentido de justicia de sus empleadoras mujeres.

Sobre el mismo tema María Bastidas<sup>110</sup> aterriza en la realidad peruana. Analiza las situaciones de vulnerabilidad laboral para demostrar la necesidad de impulsar el trabajo decente con enfoque de género. Además, propone lineamientos sobre la promoción de la igualdad de género, lo cual aporta a desarrollar las ideas planteadas por el texto de la OIT. Dichos lineamientos se estructuran sobre la base de cinco objetivos estratégicos: promover y cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo; crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres con la finalidad de que dispongan de ingresos y empleos dignos; ampliar el alcance y la eficacia de la protección social para todos y todas; fortalecer el tripartidismo y el diálogo social incorporando activamente a las mujeres en los procesos y estructuras de consulta, negociación y decisión.

Complementariamente, se ha revisado el libro de Elsa Chaney<sup>111</sup> (1993) que compila diversos artículos que analizan la **situación de las trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe**, de los cuales dos se desarrollan en el Perú. Uno de los artículos es de Margo Smith<sup>112</sup> que hace un estudio de la vida de aquellas mujeres que fueron trabajadoras del hogar, resalta la agencia de estas mujeres por cambiar de vida y salir de las situaciones de opresión que vivían como trabajadoras del hogar. Asimismo, Thea Schellekens y Anja van

<sup>109</sup> Cf. OIT. Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Conferencia Internacional del Trabajo, 99.a reunión, 2010.

<sup>110</sup> Cf. BASTIDAS, María. Óp. Cit., pp. 123-134.

<sup>111</sup> Cf. CHANEY Elsa. *Muchacha-cachifa-criada-empleada-empregadilha-sirvienta y más nada: trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe*. Caracas: Nueva Sociedad, 1993, pp. 26-28.

<sup>112</sup> Cf. SMITH, Margo. "¿Dónde está María? Vida de peruanas que fueron empleadas domésticas". En: CHANEY, Elsa. *Muchacha-cachifa-criada-empleada-empregadilha-sirvienta y más nada: trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe*. Caracas: Nueva Sociedad, 1993, p. 117-130.

der Schoot<sup>113</sup> analiza la situación de las trabajadoras del hogar y su lucha por sindicalizarse y cómo el sindicato se convierte en la única solución a sus situaciones de vulnerabilidad de derechos. La importancia de estos textos radica en que amplía la mirada acerca de la vida de las trabajadoras del hogar, no sólo como víctimas de una situación de opresión, sino con capacidad de agencia para elegir otra actividad laboral y sindicalizarse.

El texto de Margaret Rondel<sup>114</sup> (1973) nos remonta a las medidas políticas planteadas por el gobierno revolucionario de Fidel Castro en **Cuba** respecto de la situación de vulnerabilidad sufrida por las trabajadoras del hogar que constituían el 70%. Es un texto de enfoque crítico desde una postura claramente política a favor de Castro. Destaca positivamente las medidas educativas que lograron modificar la situación de las trabajadoras del hogar y darles más capacidades para un trabajo independiente (alfabetización, costura, cocina, guarderías, entre otros). Es interesante el vínculo que se plantea entre género y clase, pues según la autora, los años trabajados para la burguesía le “robaron” a la trabajadora del hogar su conciencia de clase, y de lucha política de reivindicación, y por ello la educación era el principal medio para que se informe y tome postura al respecto. Otro aspecto relevante es que se reconoce el importante papel de las trabajadoras del hogar en la reproducción de la especie, cuidado, atención médica y educación de los/hijos/as pero las distorsiones del capitalismo han generado una exclusividad femenina de dichas tareas. Por ello, según la autora, la solución está en la independencia, dentro de la ideología, de la clase obrera y de los hombres. La autora compara la situación de Cuba con el Perú al señalar que las trabajadoras del hogar habían asumido como suyos los intereses de la burguesía para la que trabajaba, y por ello no había conciencia de clase ni lucha por un cambio.

Estos textos nos presentan experiencias internacionales de la situación de las trabajadoras del hogar, lo cual es útil para tener una idea de sus necesidades y urgencias en común y de las diferencias según las medidas políticas dispuestas por cada país.

De otro lado, se ha consultado investigaciones acerca de la **situación de las trabajadoras del hogar en el Perú** a partir del año 1973. Dichos textos valoran la voz de las propias trabajadoras del hogar, y aunque difieren en enfoques, desde lo psicológico hasta lo sociológico, coinciden en mostrar la realidad que vivían las trabajadoras del hogar de la época en que fueron estudiadas. Además, en algunos se incluye un análisis normativo de los derechos laborales reconocidos a las trabajadoras del hogar en esa época.

---

<sup>113</sup> Cf. SCHELLEKENS, Thea. “*Trabajadoras del hogar en Perú: el difícil camino a la organización*”. En: CHANEY, Elsa. *Muchacha-cachifa-criada-empleada-empregadinha-sirvienta y más nada: trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe*. Caracas: Nueva Sociedad, 1993, p. 255-280.

<sup>114</sup> Cf. RONDEL Margaret. Sobre la situación de la mujer. Material entregado en el Curso Género e historia de la Maestría de Estudios de Género.

Una de dichas investigaciones es la de Alberto Rutte<sup>115</sup> (1973) que de manera exploratoria y descriptiva desarrolla la relación entre el psiquismo de las trabajadoras del hogar y sus condicionamientos socioculturales. Elaboradas su investigación sobre la base de entrevistas a profundidad, producto de lo cual se obtuvieron biografías de cinco trabajadoras del hogar, sobre las cuales se contrastan los avances normativos desarrollados hasta el momento.

Casi diez años después de este texto, el Sindicato de Trabajadores del Hogar (Cuzco)<sup>116</sup> elaboró un documento testimonial de trabajadoras del hogar que forman parte del sindicato, desde dos miradas: su historia personal de vida y su relación con el sindicato. La metodología empleada fue la entrevista a profundidad y presentan los resultados en forma de biografía. Su importancia se centra en los testimonios de vida de las trabajadoras del hogar que muestran las vulneraciones a sus derechos laborales. Carece de un marco teórico o una explicación detallada de la metodología y los criterios que se han utilizado para elegir los casos. Tampoco hace un análisis de lo que señalan los testimonios, ya que sólo los presentan sobre la base de los dos grandes temas ya referidos.

Un año después, Ana Gutiérrez<sup>117</sup> recoge también historias de vida de trabajadoras del hogar peruanas y su relación con el sindicato del Cusco. Lo interesante es que plantea una primera parte explicativa para el/la lector/a mexicano/a elaborada por Elena Poniatowska, en la que compara las experiencias mexicana y peruana y los aportes de Ana Gutiérrez en esta comparación. El texto no presenta un marco teórico de análisis, ni la explicación de la metodología utilizada, se centra en plasmar los testimonios de las sindicalistas como forma de denuncia de la situación de desventaja y vulneración de derechos vivida por las trabajadoras del hogar de esa época.

Posteriormente, en 1984, Anja van der Schoot<sup>118</sup> presenta una Tesis Doctoral en Antropología Cultural dirigida a un público holandés. Justifica su estudio en la carencia de información sobre el tema en Holanda. Su investigación plantea dos partes: la primera, explica los motivos o circunstancias por las que una mujer decide ser trabajadora del hogar y la segunda, explica la realidad que vive la trabajadora del hogar, es en esta parte que relaciona los testimonios con el desarrollo normativo y el sindicato.

---

<sup>115</sup> Cf. RUTTE GARCÍA, Alberto. Loc. Cit.

<sup>116</sup> Cf. SINDICATO DE TRABAJADORES DEL HOGAR. Loc. Cit.

<sup>117</sup> Cf. GUTIÉRREZ, Ana. *Se necesita muchacha*. México, D.F : Fondo de Cultura Económica, 1983.

<sup>118</sup> Cf. SCHOOT, Anja van der. *Todos me dicen que soy muchachita : trabajo y organización de las trabajadoras del hogar en el Perú*. Nijmegen, Holanda : 1984.

En 1998 se publica un libro en México sobre género y cultura y uno de los ensayos es de Elsa Chaney sobre las trabajadoras del hogar<sup>119</sup>, mediante el cual hace un recuento de las luchas sindicales en países como Chile, Bolivia, Perú y los logros obtenidos no sólo para mejorar sus condiciones de trabajo, sino para generar nuevas oportunidades laborales diferentes al trabajo doméstico. Un aspecto interesante es la descripción de las alianzas o no con otros actores, como la Iglesia católica calificada como la primera “amiga” de los sindicatos, y las mujeres universitarias e investigadores/as. Sin embargo, marca una distancia con las mujeres de clase media que ejercían un papel de “pastoras” y las mujeres feministas que tenían una doble identidad feminista/profesional y patrona, lo que hacía difícil trabajar juntas.

Otros documentos más recientes han sido elaborados por la Asociación Grupo de Trabajo Redes (ONG La Casa de Panchita) que tiene muchos años de trabajo con esta población y elaborado diversos documentos sobre el tema. Uno de los documentos (2005) se basa en la aplicación de encuestas a las trabajadoras del hogar participantes de un proyecto específico de La Casa de Panchita. Se plantean los resultados en cuanto a temas como: contexto familiar, educación, pares, actividades con pares, lugares de salidas, participación en organizaciones, situación laboral, tareas domésticas, percepción sobre el trabajo, trato por empleadores, número de trabajos, mejor y peor experiencia de trabajo, utilidad de la experiencia, y percepciones sobre su futuro. Este documento también es descriptivo más que analítico desde el enfoque de género. Presenta la situación de vulneración de derechos de las trabajadoras del hogar participantes en el proyecto.

El otro documento (2004) se basa en entrevistas a profundidad a las trabajadoras del hogar que asisten a las diversas actividades de la Casa de Panchita. En el texto se visualiza la voz de las trabajadoras del hogar y se describe lo que dicen en relación con varios temas: choque cultural, trabajo, racismo, estudios, adaptación, comunidad, familia, identidad cultural, futuro. El documento es útil, ya que, permite conocer al detalle la voz de las propias trabajadoras del hogar y sus vivencias respecto de diversos temas que las afectan.

En el año 2005, Teresa Ojeda expuso la situación de violencia sexual sufrida por las trabajadoras del hogar en Lima<sup>120</sup>. Empieza planteando su marco conceptual sobre el enfoque de género, violencia de género, violencia sexual basada en género, ciudadanía, y servilismo de acuerdo con los cuales analiza los resultados de campo producto de entrevistas informales y relatos de vida a siete trabajadoras del hogar. Luego caracteriza a las trabajadoras del hogar en el Perú y las define como poseedoras de “ciudadanías restringidas” puesto que trabajan en condiciones de servilismo por la restricción de sus movimientos, interacciones sociales, educación y acceso a la esfera pública. Respecto de la situación de las trabajadoras

---

<sup>119</sup> Cf. CHANEY Elsa. “Ni muchacha ni criada; las trabajadoras del hogar y su lucha por organizarse”. En TARRES Barraza, María Teresa. *Género y cultura en América Latina. Cultura y Participación política*. Volumen 1. México: El Colegio de México, 1998.

<sup>120</sup> Cf. OJEDA PARRA, Teresa. Loc. Cit.

del hogar cama adentro, Plantea la autora que esta modalidad de trabajo facilita ciertas circunstancias que vulneran sus derechos y el pacto inicial de contrato, como: exceso en el horario de trabajo, obligación de realizar otras actividades no pactadas, restricciones a su derecho a la educación, trabajar esporádicamente en casa de otros familiares, trabajar en los negocios de los/las empleadores/as, restricción para relacionarse con otras personas, castigo físico y verbal, cuartos sin cerrojo, documentos personales en custodia de los/las empleadores/as. Si bien la población objetivo de investigación no se centra sólo en las trabajadoras del hogar cama adentro, en sus conclusiones, la autora señala que las condiciones de trabajo cama adentro podrían generar situaciones de riesgo de violencia sexual contra las trabajadoras.

Finalmente, se tiene un documento oficial del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social <sup>121</sup> del año 2007 que analiza la situación de las trabajadoras del hogar de Lima, a partir de encuestas aplicadas a 101 personas elegidas de manera accidental. Expone con detalle un resumen normativo de los derechos laborales y los resultados de las encuestas ordenadas por temas: demanda laboral, experiencia en el trabajo, procedencia, parientes en Lima, estado civil, nivel educativo, modalidad de trabajo, salario, uso del tiempo libre, y violencia. Es interesante que plantee recomendaciones, tanto para las trabajadoras del hogar como para las empleadoras. El aporte de este documento es la mirada del Estado frente a la situación de las trabajadoras del hogar, que mediante encuestas trata de generalizar la situación de todas las trabajadoras del hogar, así como sus conclusiones y recomendaciones, como es función del Estado.

Respecto de los textos señalados, lo que destaca es que algunos utilizan una metodología cuantitativa (encuestas) con lo que se podrían generalizar un poco más los resultados y otros emplean una metodología cualitativa (entrevistas, testimonios, biografías) que nos sirven para profundizar en el conocimiento de la vida de las trabajadoras del hogar, desde sus propias vivencias y percepciones.

Otro bloque de bibliografía recogida se refiere al **análisis de las normas sobre derechos laborales de las trabajadoras el hogar**<sup>122</sup>. OXFAM hace un análisis normativo comparado de los países de Ecuador, Colombia, Perú y Venezuela. A parte del análisis normativo, presenta aspectos útiles como la relación entre el trabajo doméstico remunerado y el trabajo doméstico de la mujer ama de casa; la organización, el movimiento de mujeres y el feminismo, y el derecho al disfrute del tiempo libre. Este es un buen referente del estado actual normativo del tema, y también sirve como modelo de análisis comparativo. Otro documento de índole normativo es de la OIT<sup>123</sup>, un resumen jurídico según temas puntuales importantes para las trabajadoras del hogar, donde en cada uno desarrollan el concepto, y el detalle de las normas internacionales pertinentes por

---

<sup>121</sup> Cf. MIMDES. Loc. Cit.

<sup>122</sup> Cf. OXFAM. Regímenes Jurídicos sobre Trabajo Doméstico remunerado en Ecuador, Colombia, Perú y Venezuela. Consulta. 5 de abril de 2012. <[http://www.cotidianomujer.org.uy/domesticas\\_4p.pdf](http://www.cotidianomujer.org.uy/domesticas_4p.pdf)>

<sup>123</sup> Cf. OIT. ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género. Consulta: 20 de octubre de 2013. <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_094520.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_094520.pdf)>

tema. De manera introductoria, plantean explicaciones sobre el desarrollo normativo de dichas normas y el tema de igualdad de género, dos puntos muy importantes para la presente tesis.

Asimismo, se ha considerado información recogida de algunos blogs o artículos virtuales de académicos/as peruanos/as y líderes de sociedad civil elaborados en los últimos años sobre la base de reflexiones acerca de la situación laboral de las trabajadoras del hogar en el Perú, que se constituye en literatura gris. Todos los textos analizan críticamente las normas laborales existentes y plantean diferentes propuestas para reformarlas. El artículo de Ardito<sup>124</sup> es el más radical, ya que plantea la posibilidad prohibir el trabajo doméstico cama adentro, toma en cuenta la experiencia de vida de las mismas trabajadoras del hogar. En otro texto de Ardito<sup>125</sup>, muestra las contradicciones entre las celebraciones públicas por el Día del Trabajo y la situación de vulnerabilidad de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, así como las dificultades que tienen para sindicalizarse. El aporte de estos dos artículos para la presente tesis no sólo se refiere a los planteamientos críticos del autor, sino en la forma como va desarrollando sus ideas, empezando por comentarios o historias que ha escuchado y vivido y que le permiten dar pie a su reflexión crítica.

Gonzalo Portocarrero<sup>126</sup> plantea que la situación vivida por las trabajadoras del hogar debe representar una vergüenza para todos los/las peruanos/as y, muy en especial, para las clases medias que acceden a sus servicios, debido a que el servicio doméstico se sitúa en una relación de continuidad con la esclavitud y el pongaje, sobre la base de fundamentos del colonialismo, ya que, desde el punto de vista legal las trabajadoras del hogar tienen menos derechos que otros trabajadores/as, sumado a la dependencia afectiva que las mismas empleadoras promueven al restringir la vida privada de las trabajadoras; al afirmar que son parte de la familia, en calidad “ahijada” y al conferirles el rol de madres de los/las hijos/as de las empleadoras.

Pilar Mendoza Orellano<sup>127</sup>, abogada de ONG La Casa de Panchita expone en un artículo las dificultades procesales que tienen las trabajadoras del hogar para lograr que se les reconozca sus derechos: las pruebas, la mentalidad de los/las jueces, la defensa de los/las empleadores/as, y las estrategias utilizadas por las abogadas de las trabajadoras del hogar y los/las testigos para defender a las trabajadoras del hogar.

---

<sup>124</sup> Cf. ARDITO Wilfredo. ¿Debe prohibirse el trabajo cama adentro?. Consulta: 25 de junio de 2012. <<http://lamula.pe/2009/10/13/rp-273-debe-prohibirse-el-trabajo-cama-adentro/reflexionesperuanas>>.

<sup>125</sup> Cf. ARDITO Wilfredo. ¿Feliz Día del Trabajo?. Consulta: 25 de junio de 2012. <<http://www.generacion.com/noticia/152227/feliz-dia-trabajo>> .

<sup>126</sup> Cf. PORTOCARRERO, Gonzalo. Una vergüenza peruana. Consulta: 12 de octubre de 2012. <<http://gonzaloportocarrero.blogspot.com/2007/12/18/una-verguenza-peruana/>>

<sup>127</sup> Cf. MENDOZA ORELLANO, Pilar. Trabajadoras del hogar. A veces con la Ley se gana. Consulta: 25 de junio de 2012. <[http://interculturalidad.org/numero05/docs/03a05-Trabajadoras del hogar A veces con la ley se gana-Mendoza,Pilar.pdf](http://interculturalidad.org/numero05/docs/03a05-Trabajadoras%20del%20hogar%20A%20veces%20con%20la%20ley%20se%20gana-Mendoza,Pilar.pdf)>

De igual manera, Jeanette Llaja<sup>128</sup> plantea un análisis sobre los derechos laborales vigentes para las trabajadoras del hogar y lo vincula con lo que llama la “trenza de la dominación”: ser mujer, ser india y pobre y luego plantea algunas propuestas para superar estas diferencias normativas y sociales, tales como reconocer las razones que legitiman la vulneración de derechos de las trabajadoras del hogar, y sobre todo visibilizar la discriminación racial o étnica, de género y de condición social que atraviesa nuestras sociedades, de la cual somos cómplices todos y todas.

El artículo de María Isabel Gonzales<sup>129</sup> resume las vulneraciones cotidianas a los derechos laborales que sufren las trabajadoras del hogar actualmente y resalta la deficiencia de la regulación normativa para garantizar sus derechos. Este artículo nos aporta en identificar los principales puntos críticos que se han ido desarrollando hasta el momento, a fin de plantear aquellos vacíos que la presente tesis podría completar, como por ejemplo, categorizar a las trabajadoras del hogar que pueden estar más en riesgo de sufrir vulneraciones a sus derechos humanos como: niñas, y jóvenes, trabajadoras del hogar cama adentro.

El artículo de Carmen Ollé<sup>130</sup>, hace hincapié en la especial situación de vulnerabilidad que pasan las trabajadoras del hogar cama adentro, a partir de un caso legal atendido por la ONG DEMUS. La importancia de este texto reside en la presentación del caso legal ante el Tribunal Nacional por los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Mujeres, así como resaltar el ámbito internacional de lucha por los derechos de las trabajadoras del hogar, aspecto también por considerar en la presente tesis.

Otro artículo interesante es el de Teresa Ojeda<sup>131</sup> que hace un recuento de las situaciones que sufren las trabajadoras del hogar en el Perú, y detalla las particularidades de las trabajadoras del hogar cama adentro, sobre todo por el hecho que viven en las casas de los/las empleadores/as, y ellos pueden tomar provecho de esa situación. Específicamente se centra en analizar el derecho a la educación sobre todo de las trabajadoras del hogar cama adentro quienes trabajan por más de catorce horas y los/las empleadores/as les impiden ir a estudiar. Al final plantea varias recomendaciones para la acción. Este documento es importante para la tesis pues guía en los temas que se deben priorizar para el análisis.

---

<sup>128</sup> Cf. LLAJA Jeannette. Se Necesita Empleada. Se Ofrece Baja Remuneración, 14 Horas Diarias de Trabajo y Sin Salida los Fines de Semana: La Situación de las Trabajadoras de Hogar en Lima. (2004). Consulta: 25 de junio de 2012.

<<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/642/1/RAA-09-Llaja-La%20situaci%c3%b3n%20de%20las%20trabajadoras%20de%20hogar.pdf>>

<sup>129</sup> Cf. GONZALES María Isabel. Trabajadoras del hogar. Cama adentro ¡derechos afuera! Consulta: 25 de junio de 2012. <<http://www.larepublica.pe/24-10-2010/trabajadoras-del-hogar-cama-adentro-derechos-afuera>>

<sup>130</sup> Cf. OLLÉ Carmen - Las trabajadoras del hogar y una ley que no se cumple. Consulta: 25 de junio de 2012. <<http://www.demus.org.pe/Menu/Articulos/Trabajadoras.htm>>

<sup>131</sup> Cf. OJEDA PARRA Teresa. Trabajadoras del hogar en el Perú Punto de encuentro entre la violencia, acceso restringido a la educación y al ejercicio de su ciudadanía. Consulta: 25 de junio de 2012. <[atzimba.crefal.edu.mx/decisio/images/pdf/decisio.../decisio27\\_saber5.pdf](http://atzimba.crefal.edu.mx/decisio/images/pdf/decisio.../decisio27_saber5.pdf)>

En resumen, el estado del arte respecto de la situación de las trabajadoras del hogar es diverso, tanto a nivel de las Ciencias Sociales como del Derecho. Muestra que existe un amplio análisis de la situación de las trabajadoras del hogar, desde diferentes ramas, el Derecho, la Psicología, la Sociología, las Ciencias Políticas. Sin embargo, poco se ha estudiado acerca de la relación laboral y personal que se construye entre la empleadora y la trabajadora del hogar y menos aun se han desarrollado estos tipos de estudios en el Perú. Asimismo, existe una marcada frontera entre los estudios sociales y jurídicos, como si el trabajo doméstico no se desarrollara en un contexto real y cotidiano y viceversa, como si las normas no influyeran en las características de las relaciones entre empleadora y trabajadora del hogar, avalando o restringiendo las conductas de ambas. En ese sentido la presente tesis busca complementar la información desarrollada hasta el momento, tanto a nivel internacional como nacional, respecto del análisis de género de la relación laboral entre empleadora y trabajadora del hogar y la manera como se ejercen los derechos en dicha relación.

## 2.2 Marco teórico

A continuación se presenta el marco teórico que determina las dimensiones teóricas mediante las cuales se analizan los resultados de la presente investigación.

### 2.2.1 La interseccionalidad de la categoría de género

Se parte de la necesidad de asumir la categoría de género y su relación estrecha con otros sistemas de organización social y clasificación social, caracterizados por sus consecuencias en la jerarquización, dominación y poder y que se relacionan entre si en situaciones de discriminación, como la clase, raza y etnia<sup>132</sup>.

En ese sentido, el presente estudio se basa en el concepto de **interseccionalidad de género**, entendida como una herramienta analítica que tiene como objetivo estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estas se vinculan para conformar múltiples situaciones de opresión o privilegio. Parte del hecho de que las personas pueden pertenecer a más de una comunidad, y ser sujeto de opresión o privilegios diferentes en cada una de ellas o de manera simultánea. Toma en cuenta los contextos históricos, sociales y políticos, además de la experiencia individual y única de vivir la conjunción de diferentes tipos de identidad. La interseccionalidad entiende la combinación de identidades como una suma que produce experiencias significativamente distintas, con el objetivo, no de identificar al

---

<sup>132</sup> Cf. RUIZ BRAVO, Patricia Una aproximación al concepto de Género, p. 10. Consulta. 19 de mayo de 2012. <<http://imas2009.files.wordpress.com/2009/04/texto-genero-defensoria.pdf>>

grupo más victimizado o privilegiado, sino descubrir diferencias y similitudes para poder superar las discriminaciones y establecer condiciones para que todos y todas ejerzan sus derechos<sup>133</sup>.

Se plantea esta postura como relevante para la presente investigación, ya que, las trabajadoras del hogar están inmersas en una relación laboral que traspasa los límites de lo laboral y cuyas condiciones están determinadas por diferentes factores, raza, género, clase, que generan múltiples discriminaciones interconectadas.

Al respecto, se siguen los planteamientos de **Kimberlie Crenshaw**<sup>134</sup> quien desde su realidad vivencial de mujer negra y desde el Derecho, critica la manera cómo se ha abordado el análisis de género, reduciéndolo al “problema de la mujer”, sin expandir la visión que se tiene de la mujer desde su integralidad y multiplicidad de identidades, que generan múltiples tipos de vulneraciones por su condición de mujer. En este sentido, considera la interseccionalidad desde una mirada estructural, pues, las personas integran varios tipos de desigualdades, lo cual genera consecuencias en cuanto a las estructuras políticas, económicas, sociales a las que puede pertenecer. Asimismo, plantea que las políticas deben responder a estas intersecciones entre desigualdades y evitar que se focalicen sólo en una desigualdad, sin tomar en cuenta que la misma persona puede estar inmersa en múltiples discriminaciones y vulneraciones y que la política debe responder, por tanto, en esa misma lógica.

La autora aplica el feminismo negro a las leyes antidiscriminatorias estadounidenses, ya que, el análisis jurídico de dichas leyes no lograban resolver la situación de las mujeres negras que sufrían algún tipo de violencia sexista. Según la autora las intersecciones de raza y género permiten visibilizar las múltiples aristas de la identidad. Afirma también que las mujeres de color sufren de pobreza, asumen de manera exclusiva el cuidado de niños/as, tienen pocas habilidades para conseguir empleo, y tienen problemas de vivienda. Es decir, sus vidas muestran cómo diversas estructuras se cruzan. Según los casos estudiados por la autora el ser mujer negra se correlaciona con la pobreza, problemas en el acceso al empleo y vivienda, lo que significa que la discriminación se reproduce a través de su raza e identidad de género. Para estas situaciones la autora propone la interseccionalidad política, ya que, las mujeres de color se ubican en dos grupos subordinados que con frecuencia persiguen agendas políticas en conflicto. Las respuestas del feminismo y de las luchas antirracistas fallan en las mujeres de color al no reconocer la carga "adicional" del patriarcado o de racismo. En el caso específico estudiado por la autora, las mujeres de color sufren de violencia pero a la

<sup>133</sup> Cf. AWID. Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica derechos de las mujeres y cambio económico. N° 9, agosto 2004. Consulta: 13 de marzo de 2012. <[http://awid.org/esl/content/download/59510/664818/.../intersectionality\\_sp.pdf](http://awid.org/esl/content/download/59510/664818/.../intersectionality_sp.pdf)>

<sup>134</sup> Cf. CRENSHAW, Kimberlie. Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violencia against women of color. Consulta: En: 15 de febrero de 2014. <[http://socialdifference.columbia.edu/files/socialdiff/projects/Article\\_Mapping\\_the\\_Margins\\_by\\_Kimberlie\\_Crenshaw.pdf](http://socialdifference.columbia.edu/files/socialdiff/projects/Article_Mapping_the_Margins_by_Kimberlie_Crenshaw.pdf)>

vez tienen miedo de denunciar los hechos por la hostilidad que pueden sufrir por parte de otros grupos dominantes. En tal sentido, proteger el hogar de la hostilidad de “afuera” puede ser contradictorio para las mujeres de color que sufren violencia dentro de la casa. Por eso, no pueden esperar el triunfo de las luchas antirracistas para liberarse de la violencia en casa. Ante dicha situación, la interseccionalidad política responde a las interacciones de las diversas variables que conviven simultáneamente en la mujer de color. Se reconceptualiza la identidad para entenderla desde las categorías que se intersectan, más que de categorías absolutas.

Asimismo, la autora<sup>135</sup> utiliza la metáfora del tráfico en una intersección donde cruzan cuatro direcciones, la discriminación podría cruzar por cualquier dirección. Puede ocurrir un accidente en una intersección, que puede ser causada por los autos que van en una dirección o en todas las direcciones. Del mismo modo, una mujer negra se ve afectada porque se ubica en la intersección y podría ser atropellada por un auto desde una dirección o de varias direcciones, es decir, podría ser afectada por un tipo de discriminación o por varias, como por ejemplo discriminación sexual o discriminación racial, entre otras. Crenshaw señala que las mujeres negras son discriminadas en formas que no encajan dentro de las categorías legales de "racismo" o "sexismo", sino como una combinación de ambos. Sin embargo, el sistema jurídico ha definido el sexismo sobre la base de las afectaciones sufridas por todas las mujeres (incluidas blancas), mientras que la definición de racismo se refiere a todos los negros y otras personas de color (incluidos los hombres). En esta lógica las mujeres negras son legalmente "invisibles" y sin recurso legal, por lo que la autora propone que se hagan esfuerzos para que las teorías y estrategias antirracistas incluyan un análisis del sexismo y el patriarcado. De manera similar, el feminismo debe incluir un análisis del racismo. Así ni la política liberacionista de negros ni la teoría feminista puede ignorar la experiencia interseccional. Para todo esto se requiere una estructura política que no responda ante problemáticas singulares o independientes una de la otra, sino como interconectadas en toda su complejidad.

Para el tema de análisis de la presente tesis, este concepto es relevante porque la situación de vulnerabilidad de los derechos de las trabajadoras del hogar se debe no sólo a factores de género, sino a factores de clase, raza, condición económica, es decir, en la vida de la trabajadora del hogar la interrelación de estas categorías sociales se vincula de tal manera que definen las características de su vida en el marco de su relación laboral con la empleadora.

---

<sup>135</sup> Cf. CRENSHAW, Kimberle. Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of the antidiscriminatory doctrine, feminist theory and antiracist politics. Consulta: 3 de junio de 2014. <<http://philpapers.org/archive/CREDTI.pdf>>

En suma, se considera el género como interrelacionado con otras categorías sociales como clase, raza. Dicha mirada integral nos permitirá analizar la relación entre empleadoras y trabajadoras del hogar cama adentro, considerando la multiplicidad de factores que se suman para caracterizar dicha relación.

### 2.2.2 El trabajo doméstico remunerado y las relaciones poscoloniales

La mujer trabajadora del hogar en el Perú, desde su condición de mujer, y también desde su condición de migrante, pobre, con bajos niveles educativos, entre otros aspectos, se sitúa en diversas posiciones sociales que se vinculan entre sí para confluir en múltiples tipos de discriminaciones y vulneraciones a sus derechos. Por ello, el análisis del trabajo doméstico remunerado en el Perú implica considerar que las relaciones sociales en nuestro país tienen su fundamento en las características sociales poscoloniales, donde conviven la herencia del colonizador/a y el/la subalterno/a, en nuevas versiones históricas. Tomar en cuenta la herencia colonial y sus consecuencias en el presente, implica contextualizar el trabajo doméstico remunerado de acuerdo con las estructuras sociales, políticas, económicas del país que fundamentan las características actuales de dicha modalidad de trabajo. Por todo ello, el presente estudio se basa en los planteamientos de **Spivak, Said, Bhabba, y Quijano**.

Desde la poscolonialidad, consideramos que la trabajadora del hogar en el Perú se ubica como subalterna en la sociedad peruana. Según **Spivak**<sup>136</sup>, lo subalterno es lo no representado o mal representado, lo invisibilizado. No habla porque al hablar reproduce el discurso de poder, pues lo ha interiorizado. Está constituido por el poder pero a la vez está fuera del poder, porque no tiene voz propia. Lo contrario sería tener capacidad de hablar con voz propia, resistirse a la hegemonía y expresarlo públicamente. Los planteamientos de Spivak ayudarán a analizar la capacidad de agencia, de voz propia de las trabajadoras frente a las empleadoras para exigir sus derechos laborales.

Por su parte, **Said**<sup>137</sup> da luces para analizar al colonizador (Occidente) como aquel que trata de conocer para controlar al otro (Oriente), creando discursos y formas particulares de conocimientos sobre el otro. Lo oriental (el otro) se estudia, se corrige y se ilustra. Es una forma de relación con el otro que jerarquiza a unos frente a los otros. Aprovecha el conocimiento que logra sobre Oriente para imponer su poder y establece diferencias entre culturas y especialmente, caracterizaciones de la otra cultura como exótica, anormal o fantástica, a partir de lo cual se construyen los discursos. Dichos discursos se expresan en los planos político, institucional, y práctico de la vida misma. Lo expuesto por Said servirá para analizar cómo la empleadora, a través de sus conductas, discursos, silencios, consejos, entre otros, pueden definir la vida de la trabajadora del hogar traspasando los límites de lo laboral.

<sup>136</sup> Cf. SPIVAK, Gaytri. "Subaltern talk". En: The Spivak reader. Ed. Donna Landry, Gerald Maclean. P. 291. Consulta: 3 de setiembre de 2013. <<http://ebookbrowse.com/spivak-gayatri-subaltern-talk-interview-spivak-pdf-d425684011>>

<sup>137</sup> Cf. SAID, Edward. Loc. Cit.

De otro lado, **Bhabba**<sup>138</sup> resaltaba la ambivalencia con el otro, el paso de lo abyecto del otro al deseo. El “in between” que fluctúa entre el desprecio y el deseo al otro. El otro, amenaza pero también atrae, lo cual revela la falta, la carencia del dominador/a y su esencia incompleta. El dominador/colonizador /a se siente atraído por el otro/a, y el dominado/colonizado/a quiere ocupar su lugar. Los argumentos de Bhabba serán de utilidad para analizar las ambivalencias que encierran las relaciones entre las empleadoras y las trabajadoras del hogar, ya que, las trabajadoras suplen el rol doméstico de la ama de casa pero a la vez siguen siendo extrañas viviendo en la misma casa de la empleadora.

Asimismo, **Anibal Quijano**<sup>139</sup> se refiere a la colonialidad del poder para identificar aquellas identidades históricas producidas sobre la base de la idea de raza luego del descubrimiento de América y su posterior colonización. Dichas identidades fueron asociadas a determinados roles y lugares en la nueva estructura de control del trabajo, según lo cual se impuso una división racial del trabajo que alimentaba el desarrollo del capitalismo. Según esto, la división social del trabajo implicó que sólo los nobles participaran en puestos de administración colonial, civil y militar; los portugueses y españoles, como raza dominante, recibieran salario o sean comerciantes, agricultores o artesanos independientes; los indios sean servidumbre, salvo la nobleza indígena que mantuvo ciertos privilegios y los afro descendientes sean esclavos. Se refiere a trabajos racializados que se heredan de la Colonia a la vida republicana.

Esta postura nos es útil pues explica los motivos por los cuales se mantienen hasta la actualidad ciertas costumbres sociales que implican un estatus social determinado. Quijano se remite a la realidad de nuestra región y a sus particularidades históricas que han permitido definir las características del trabajo doméstico remunerado. Sus planteamientos servirán para explicar las continuidades en los discursos y las prácticas de empleadoras y también de trabajadoras del hogar respecto de un tipo de trabajo, que se enmarca en una sociedad que añora y avala el tiempo pasado de servilismo.

Las características poscoloniales de la modalidad de trabajo doméstico remunerado en el Perú confluyen con las particularidades de las relaciones de género en el país, con lo cual se posiciona a las trabajadoras del hogar no sólo como subalternas, sino como mujeres dedicadas a una actividad laboral poco valorada desde el análisis de género. Es decir, las diferentes posiciones sociales de las trabajadoras del hogar se interrelacionan para complejizar su situación desfavorable en cuanto al reconocimiento y ejercicio de sus derechos laborales.

### 2.2.3 El género y su relación con el Derecho Laboral

---

<sup>138</sup> Cf. BHABHA, Homi. Óp. Cit. , p. 92.

<sup>139</sup> Cf. QUIJANO Aníbal. Loc. Cit.

El trabajo que es objeto de regulación por el Derecho del Trabajo o Derecho Laboral se caracteriza por ser un trabajo humano, es decir, una acción consciente que realiza una persona. Productivo, ya que busca un beneficio económico individual y directo. Asimismo, tiene que ser un trabajo por cuenta ajena, esto es, por encargo de un tercero, basado en un acuerdo de voluntades libres de realizar esa actividad para un tercero. Es un trabajo subordinado, ya que, el/la trabajador/a ofrece una actividad y el/la empleador/a tiene el poder de conducirla. Le permite al empleador/a dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador/a. Además, el/la empleador/a determina la actividad que se va a realizar, así como el tiempo y el lugar donde se realizará. Este poder del empleador/a es un poder jurídico lo cual influye para determinar la ubicación de las partes en la relación laboral.

Según estas características, el Derecho Laboral asume que las personas involucradas en la relación laboral son materialmente desiguales por el poder económico que tiene una de las partes (empleador/a) y las limitaciones a la libertad de la otra parte (trabajador/a). Por ello, el Derecho Laboral responde mediante la ley a fijar beneficios mínimos en favor del trabajador/a. Es decir, ante la desigualdad real de las partes de la relación laboral, la ley crea un desequilibrio jurídico para proteger a la parte débil de la relación laboral (trabajador/a). Además, asume que dicha relación es conflictiva, porque las partes tienen intereses diferentes y opuestos, por ello, el Derecho laboral interviene con sus normas para regular dicho conflicto en los márgenes del sistema normativo<sup>140</sup>.

En este marco, la relación laboral regulada por el Derecho del Trabajo tiene como elementos los siguientes: prestación personal, subordinación y remuneración, los cuales deben presentarse de forma conjunta para que se constituya una relación laboral. La relación laboral es conflictiva, porque los intereses de los/las trabajadores/as son diferentes y a veces opuestos al de los/las empleadores/as, como ya se ha señalado, siendo ambos legítimos. Asimismo, es una relación desigual, porque los/las trabajadores/as no tienen poder económico y los/las empleadores/as sí, y por ello, se requiere que la regulación equilibre la desventaja material para la materialización de la justicia y la paz<sup>141</sup>.

Particularmente, el Derecho del Trabajo se diferencia de otras ramas del Derecho, porque reconoce la necesidad de brindar protección social a los trabajadores, quienes se hallan en una relación de trabajo subordinada o en una situación desventajosa respecto de la posición económica y jurídica del empleador/a. Parte de la premisa de que no existe igualdad entre los/las contratantes. La igualdad sustancial constituye su meta o aspiración y, para ello, brinda protección especial a la parte que se considera débil en el marco de la relación laboral, es decir, al trabajador/a. En esta lógica el Derecho del Trabajo se fue gestando

<sup>140</sup> Cf. NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al derecho del trabajo*. Lima: PUCP, 2012, pp. 9-40.

<sup>141</sup> Cf. NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al derecho del trabajo*. Consulta: 21 de febrero de 2014. <[http://www.plades.org.pe/descargar-Archivos/evento-1er-seminario-proyecto-viso/introduccion\\_trabajo.pdf](http://www.plades.org.pe/descargar-Archivos/evento-1er-seminario-proyecto-viso/introduccion_trabajo.pdf)>

históricamente sin tomar en cuenta las características particulares de las mujeres, en especial, respecto del cumplimiento de sus roles reproductivos tradicionales. En un inicio dispuso normas protectoras para las mujeres, justificadas por su supuesta debilidad o vulnerabilidad, como descanso semanal, mejora en las condiciones de salubridad. Poco a poco estas disposiciones se fueron generalizando para todo/a trabajador/a, sin distinción de sexo, es decir se fue imponiendo una mirada neutral del trabajador/a, lo cual no ayudó a las mujeres a superar su condición de desventaja en el mundo del trabajo, sobre todo, porque no habían cambios en su vida privada. En el Derecho del Trabajo se presenta una dicotomía: el principio de igualdad y la regulación diferencial en ciertos casos. Las consideraciones de género se podrían aplicar en esta dicotomía<sup>142</sup>.

En tal sentido, para la presente tesis se parte de una mirada crítica del Derecho. Por ello, se sigue a **Alda Facio**<sup>143</sup>, que sostiene que el androcentrismo permea en todas las instituciones, también en el Derecho, lo que significa que las disposiciones legales tienen como modelo a los hombres. Por ello, las leyes, no son neutras al género, y aunque no lo digan explícitamente, parten de la situación de los hombres y son creadas para los hombres y a partir de ello asumen las necesidades de las mujeres. El legislador, el jurista y el juez tienen como referente al hombre cuando elaboran, promulgan, utilizan y aplican las leyes o cuando elaboran las teorías, doctrinas y principios que sirven de fundamento a su interpretación y aplicación. El fenómeno jurídico se compone de las leyes que tienen un componente formal-sustantivo (publicación), estructural (interpretación) y político-cultural (costumbre). Los planteamientos de Alda Facio permitirán analizar los discursos que encierran las normas laborales respecto de las trabajadoras del hogar y las empleadoras y cómo a partir de estas disposiciones normativas se legitiman prácticas cotidianas en la relación entre la empleadora y la trabajadora del hogar.

Asimismo, la presente tesis se basa en los planteamientos de **Magdalena León**<sup>144</sup>, quien analiza de manera crítica y desde el enfoque de género el trabajo doméstico remunerado específicamente. Señala que cuando el ama de casa delega parte de las responsabilidades domésticas a otra mujer, dentro de la misma lógica de servir a otros, el trabajo doméstico se convierte en trabajo asalariado. Puede considerarse la versión moderna de relaciones de servidumbre, en las que el amo tenía plena autonomía personal sobre los sirvientes y criados. Agrega la autora que el servicio doméstico hereda la subvaloración del trabajo doméstico, ya que, la patrona y la trabajadora del hogar comparten la misma subvaloración de su rol social. Sin embargo, el servicio doméstico al ser ejercido por mujeres de sectores populares y al constituirse en una

<sup>142</sup> Cf. PAUTASSI, Laura. Legislación laboral y género en América Latina. Avances y omisiones. Reunión de expertos “Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales”. CEPAL, 28 y 29 de junio 2005. Consulta: 3 de setiembre de 2013. <[http://www.cepal.org/dds/noticias/paginas/2/21682/Laura\\_Pautassi.pdf](http://www.cepal.org/dds/noticias/paginas/2/21682/Laura_Pautassi.pdf)>

<sup>143</sup> Cf. FACIO MONTEJO, Alda. Cuando el género suena cambios trae (Una metodología para el análisis de género del fenómeno legal). Consulta 13 de febrero de 2014. En: [http://www.catedradh.unesco.unam.mx/SeminarioCETis/Documentos/Doc\\_basicos/5\\_biblioteca\\_virtual/2\\_genero/3.pdf](http://www.catedradh.unesco.unam.mx/SeminarioCETis/Documentos/Doc_basicos/5_biblioteca_virtual/2_genero/3.pdf)

<sup>144</sup> Cf. LEÓN, Magdalena. Loc. Cit.

relación de servidumbre, presenta una mayor desvalorización social de su trabajo y marca relaciones contradictorias entre mujeres de clases sociales diferentes.

Adicionalmente, según León cuando el lugar de trabajo es el mismo lugar de vida, es imposible que la relación sea impersonal y por el contrario, lo personal es lo que define la relación. El afecto de una trabajadora del hogar, migrante, en situación de desarraigo cultural y afectivo, se traslada a los miembros de su hogar sustituto. Sin embargo, el afecto se permite mientras no vaya más allá de las líneas divisorias de clase que enmarcan la relación. Estas divisiones van influyendo en el sistema psico afectivo de la trabajadora del hogar para que interiorice su inferioridad y restrinja su conciencia de clase. Además, las posibles restricciones a las relaciones sociales y sexuales de la trabajadora del hogar hacen que su proyecto de vida dependa de la relación laboral. De igual manera, compartir el lugar de trabajo y el domicilio conlleva a que prime la idea de disponibilidad de la trabajadora, lo cual es avalado por la usual falta de delimitación legal de la jornada laboral. Lo planteado por Magdalena León nos servirá para conectar lo general con lo específico, es decir, pasar de la crítica de género sobre el Derecho al análisis del trabajo doméstico remunerado.

Por otro lado, el patriarcado ha creado una serie de mecanismos que obstaculizan a las trabajadoras a satisfacer sus exigencias y demandas de necesidades. El androcentrismo de las estructuras de trabajo trae como consecuencia la discriminación y segregación laboral, que se manifiesta en dos vías, las cuales tienen un impacto directo en el salario y poder que gozan las trabajadoras: la discriminación horizontal, por los oficios o profesiones estereotipadas para la mujer según su rol tradicional de género y la discriminación vertical, que coloca a las mujeres en posiciones de subordinación y sumisión frente a los hombres, y desvaloriza las responsabilidades que se les asignan. El androcentrismo justifica la diferencia de trato de las mujeres frente a los hombres, sobre la base del paternalismo o la mal llamada protección, que excluye a las mujeres de puestos de trabajo; valoraciones a priori como las que suponen un mayor absentismo de las mujeres o el mayor costo de la mano de obra femenina; y la diferenciación en términos del poder social y económico<sup>145</sup>. En esta lógica, también, se encuentra el trabajo doméstico remunerado en el Perú.

---

<sup>145</sup> Cf. JIMÉNEZ, Rodrigo, FERNÁNDEZ Janina. La igualdad de género en el derecho laboral centroamericano. Consulta: 12 de febrero de 2014. <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan045509.pdf>>

### CAPÍTULO III: ANÁLISIS DE RESULTADOS

El presente capítulo tiene por objetivo presentar los principales resultados del trabajo de campo realizado, a la luz del marco teórico expuesto y del análisis normativo respecto de los derechos laborales presentado en capítulos precedentes.

#### 3.1 Caracterización de las/los empleadoras/res y trabajadoras del hogar cama adentro

A continuación se presentará la caracterización de las/los empleadoras/es y trabajadoras del hogar cama adentro entrevistadas. Al respecto, es oportuno señalar que las características de una empleadora o trabajadora pueden ir cambiando según las circunstancias particulares de sus vidas.

##### 3.1.1 Las trabajadoras del hogar cama adentro

En este subcapítulo se presenta la caracterización de las trabajadoras del hogar cama adentro en cuanto a sus intereses personales, los planes a futuro, el vínculo afectivo que ha construido con la empleadora y su familia, las condiciones para el fin de la relación laboral y el ejercicio de los derechos laborales.

###### 3.1.1.1 La trabajadora progresista

En este caso, la trabajadora del hogar cama adentro es usualmente joven, con expectativas a futuro y metas contrarias a continuar con dicho trabajo.

La relación laboral se inicia cuando la trabajadora es muy joven, estudia y encuentra conveniente esta modalidad de trabajo, debido a que ahorra en alimentación, alojamiento, y paga sus estudios con lo que gana.

Entonces yo me vine aquí en Lima a trabajar con ellos, ¿no?. Y, este, vine aquí y yo dije voy a trabajar cama adentro porque, si yo salgo a la calle, tengo que ver para alquilar un cuarto, alquilar y más, iba a estudiar; entonces no me alcanzaba el sueldo para pagar, este, ¿no?. Para pagar el cuarto y para pagar el estudio, no me alcanzaba; entonces yo decidí quedarme. (ex trabajadora del hogar cama adentro, 28 años, Callao).

Maximiza lo positivo del trabajo, y aprovecha todas las oportunidades que surgen para concluir con sus estudios. Es decir, suele ver el lado positivo y las ventajas, que encuentra en este tipo de trabajo y cómo este puede ayudarla a alcanzar sus metas. El hecho de salir del seno familiar es sinónimo de desarrollo personal. Una de las trabajadoras entrevistadas dice “En cambio, si yo salía fuera del lugar, iba a tener un poco más responsabilidad y como decirte, más independencia y ya sabes que ya estas solas, entonces tú vas a depender prácticamente de ti, ya no vas a depender de tu familia, ¿no?” (trabajadora del hogar cama adentro, 21 años, La Molina).

Por ello, considera dicho trabajo como algo temporal en su vida, hasta concluir sus estudios, luego de lo cual se proyecta ejercer su carrera e independizarse. Concentra sus esfuerzos en invertir para pagar sus estudios “Y en mi casa no tenía necesidades como para yo estar dando mi plata a mi casa, no... lo que yo ganaba era para mí, era para mis estudios” (ex trabajadora del hogar, 33 años, San Isidro).

Algunas manifiestan que las empleadoras las han apoyado con permisos para estudiar y hacer sus tareas. Otras consideran que los consejos brindados por las empleadoras las han ayudado a su desarrollo, por lo cual se sienten agradecidas, y hasta las definen como una segunda madre, así una de las entrevistadas dice sentir “Un aprecio, por ejemplo, a mis primeros empleadores; como que, cuando yo era pequeña, no la veía mucho a mi mamá, le veía dos veces al mes, tres veces al mes y esto. (...) Bueno, para mí yo los considero como mis segundos padres, tanto a mi tía y a mi tío (...)” (ex trabajadora del hogar cama adentro, 21 años, La Molina). Sin embargo, otras señalan que han tenido que reclamar por el cumplimiento de su derecho al estudio.

Concluye la relación laboral cuando la trabajadora del hogar encuentra otro trabajo en el que pueda ejercer su carrera. En otros casos, desea independizarse y luego conseguir un trabajo vinculado a lo que ha estudiado. La condición para continuar en el trabajo es que respeten sus horarios de estudio, caso contrario, algunas optan por retirarse.

Porque quiero probar otras experiencias, otros tipos de trabajos, quiero alimentarme de otras cosas más y no seguir abocándome en uno solo. Quiero aprender diferentes cosas, así es como que, en mi prioridad de, digamos, si me ofrecen volver a esto, lo tendría que pensar varias veces. A que si me ofrecen un trabajo que sea diferente, ya, acepto. (ex trabajadora del hogar cama adentro, 21 años, La Molina).

Aquellas entrevistadas que ya se han retirado del trabajo y viven de manera independiente, afirman que el trabajo doméstico les dio ciertas facilidades para concretar sus metas, sobre todo, el tema del ahorro. Además, manifiestan que aprendieron de dicha experiencia y utilizan dichas lecciones para su desarrollo personal. Por ello cuentan con orgullo esa etapa de sus vidas.

(...) ahora con ganas lo cuento (su experiencia como trabajadora del hogar cama adentro), porque me pareció una experiencia rica en muchos sentidos, o sea, en el sentido personal y en el sentido profesional también, porque he entendido que, en esta vida, tienes que hacer las cosas, lo que te toque hacer, hazlo bien, ¿no? Y como te digo, con actitud (...) (ex trabajadora del hogar cama adentro, 36 años, San Isidro).

Sus testimonios transmiten un aire de positivismo, de tal grado, que dan a entender que es ventajoso y hasta recomendable para ciertas personas trabajar cama adentro como un primer paso para conseguir metas a futuro. No niegan que es un trabajo que implica muchas responsabilidades, actividades diversas y esfuerzos físicos. Sin embargo, todo ello queda de lado ante la recompensa que obtienen, no dineraria, pero sí en oportunidades para estudiar y apoyo recibido por la empleadora.

Suelen desconocer sus derechos laborales. Aquellas que tienen algún conocimiento al respecto señalan que se han enterado por amigas o por otras trabajadoras del hogar del barrio. Algunas han reclamado sus derechos a las empleadoras, pero sin mucha constancia.

Yo, en mi caso, por ejemplo, yo siempre decía por qué en nueve años si me hubieran dado, si tal vez, si hubiera dicho, tal vez me hubieran dado mi tiempo de servicios, si quiera algo, ¿no? pero, ya, sino me hubieran dado, porque una amiga que había trabajado ahí, al costado, había trabajado cinco años y le había dado tiempo de servicios: 3500 soles. Se había acumulado y la había botado, mire. Encima ella pagaba CTS, pagaba seguro y yo no tenía de eso, ¿no? Y yo me ponía a pensar y decía yo, quería decirles, ¿no te digo yo?, yo me he intimidado. Entonces, no; iba ya a decirles, así, a buscarlas, pero ya llegaba a la puerta de sus cuartos, así y... no podía, sí, hasta que un día sí cuando me pagaban poquito, yo le decía que me aumente mi sueldo. (ex trabajadora del hogar, 28 años, Ventanilla).

### 3.1.1.2 La trabajadora sentimental

Este tipo de trabajadora es una mujer adulta, o en algunos casos adulta mayor. Suele haber ingresado muy joven a dicho trabajo, y se ha mantenido por muchos años trabajando con la misma empleadora. Ha asumido la crianza de los/las hijos/as y hasta de los/las nietos/as de la empleadora.

Se caracteriza por el fuerte vínculo afectivo con la empleadora y su familia, hasta el punto de sentirse con seguridad y confianza con dicha familia. Sienten cierta autoridad en la crianza o en el resultado del desarrollo de los/las hijos/as.

Yo entré para cuidar al chiquito desde un principio y luego de ahí me hice cargo de lo que es la casa. Luego, este, nació el segundo, ya el chiquito que tenía, cuando nace el segundo, el chiquito tenía 4 años y estaba súper celoso, no quería que yo me acercara al chiquito y contrataron a otra chica para que se encargara del bebé. Ya, con esa chica estuvimos trabajando cerca de 2 años pero no nos llevamos para nada. (...) Entonces para evitar eso, decidí renunciar y a los días que me fui, los señores me llamaban, cambié de teléfono y (...) Porque los extrañaba demasiado a los chicos, a los mismos señores, pero no podía seguir trabajando así con la chica. (trabajadora del hogar, 27 años, Ancón).

La trabajadora del hogar comparte los problemas de la familia y los hace suyos. Hasta el punto de preocuparse por éstos y participar para solucionarlos.

Bastante cariño, respeto. Porque muchas veces, como le cuento, hemos tenido problemas, aun así. (...) Sí. A veces su esposo no tenía trabajo, nos embargaron y nos quedamos sin nada. Todas mis cosas, todo se llevaron. Porque a veces compraba así sin factura y así, son cosas que hemos resuelto así. (trabajadora del hogar cama adentro, 62 años, Pueblo Libre).

Algunas trabajadoras identifican como su domicilio la casa de la empleadora, y si bien no expresan un sentimiento de pertenencia a dicha familia, sí manifiesta su cariño a la familia empleadora y el apego sobre todo a los/los hijos/hijas que ha criado.

La confianza entre trabajadora y empleadora permite un grado de libertad y de autonomía de la trabajadora para decidir cómo se realizan las tareas domésticas y dar su opinión sobre aspectos domésticos o sobre la situación laboral de otras trabajadoras del hogar que viven en la casa.

Debido a que la dependencia de la empleadora y su familia con la trabajadora del hogar es más profunda, el fin de la relación laboral no surge voluntariamente de la empleadora, sino por algún hecho fortuito o excepcional.

La trabajadora del hogar sentimental no manifiesta la posibilidad de un final para dicha relación laboral, ni la fuerza personal que la impulsen a proyectos personales que la motiven a cambiar de actividad laboral.

Sí. Y, aparte, como yo ya tengo un hijo, es más necesario que yo trabaje, más en casa, porque hay más, como te digo, no tengo; a veces veo a las personas en la calle, y cómo no salgo a vender como ellos, sanguchería en la calle, pero estaría así, jalando así a mi hijo, por acá en tanto frío, tanto invierno. Gracias a Dios tengo un techo, tengo una comida a puntualidad, nunca falta la comida y yo sé eso; lo estoy dando bien a mi hijo, ¿no?. Pienso que está bien para mi hijo y para mí eso ¿no?. Hay días que a veces me siento frustrada para, por qué no me voy a vivir, pero no, no tengo a dónde irme; eso es lo que me da un poco más de temor, salir (...) (trabajadora del hogar cama adentro, 36 años, San Isidro).

Los derechos laborales van fluctuando entre aquello que la empleadora ofrece y puede dar a la trabajadora del hogar, y aquello que la trabajadora, gracias a la confianza generada y a la autoridad ganada, va exigiendo con el paso de los años. A pesar de los años trabajados, el cariño y la confianza ganada, las trabajadoras no suelen contar con todos los derechos laborales que la ley exige cumplir por parte de las empleadoras. El sentimentalismo reemplaza los derechos, pero la trabajadora del hogar no renuncia a pesar de la vulneración de sus derechos.

### 3.1.1.3 La trabajadora especialista

Es una mujer adulta con muchos años de experiencia en el trabajo doméstico remunerado. Ha encontrado como mejor opción laboral el trabajo del hogar cama adentro, frente a otros trabajos. Es una trabajadora que ha tenido experiencia laboral en casa, y en algunos casos en otros tipos de trabajo que no han resultado tan ventajosos como el trabajo doméstico, por ello ha preferido mantenerse en este rubro laboral.

(...) no como secretaria, sino como asistenta, que me dedicaba a todo lo que es papeleo; después estuve practicando en Pesca Perú un tiempo; de la academia nos mandó a practicar ahí como medio año más o menos. De ahí también trabajé en una fábrica pesquera en el Callao deshinchando pescado para hacer atún; eso lo único, después estuve haciendo negocio, abrí una bodeguita en la casa de mi hermana, en fin un montón de trabajos, en que uno trata de buscar en que solventar. (...) Siempre, cada vez que terminaba una cosa y a veces no me iba bien en la bodega, volvía a trabajar con la familia chinita así, por horas, medio día; es el único trabajo más largo cama adentro en la que estoy ahorita, catorce años que estoy. (trabajadora del hogar cama adentro, 52 años, Carabayllo).

Ella pone sus condiciones desde el inicio de la relación laboral. Trata de dejar bien claro hasta dónde llegan sus servicios y cuáles son sus cualidades como persona y como trabajadora. Asimismo, explica las situaciones o características del trabajo que no le gustan o le incomodan, sobre todo en el trato de la empleadora y su familia.

Ya yo agarro, le digo: ‘Señora lo único que le voy a decir si algo está sucio o algo está mal yo quiero que usted me diga’, para , o sea, como que te diga ella para que tú aprendas un poquito más y sepas , o sea, si la señora no le gusta lo que he hecho esto. ‘Yo no me voy a sentir mal’, le dije, ‘si uno las cosas hablando se entienden’, le digo (...). (trabajadora del hogar, 52 años, San Juan de Lurigancho).

Las entrevistadas no manifiestan sentimientos profundos respecto a la empleadora y su familia. Tampoco se desarrolla una relación de confianza como para contar sus vidas o sus problemas, es decir, el diálogo se limita a las necesidades de la casa o de la familia respecto de las tareas domésticas, pero no a temas personales.

La trabajadora desarrolla sus actividades con responsabilidad y libertad, ya que, las empleadoras suelen estar ausentes de la casa y las dejan encargadas de las tareas domésticas. La empleadora reclama cuando las cosas no están de la manera en que le gustan o en el momento en que lo necesitan. Pero si todo se hace de manera eficiente, el diálogo se limita a exigir breves informes sobre las tareas solicitadas, y a la cordialidad habitual, que mantiene un ambiente de armonía y en cierta medida al gusto de la trabajadora del hogar.

Antes de que yo dejara el trabajo, yo manejaba toda la casa; sí , porque ella se cambiaba y no le daba tiempo, su trabajo la absorbía bastante, se cambiaba en la mañana y se iba a trabajar, venía a almorzar y con las mismas se iba otra vez o a veces ni venía a almorzar; entonces, yo me encargaba de la bebé, iba al colegio, la recogía, con la movilidad la traía y estaba pendiente de ella, hacer sus tareas, e inclusive me metí acá al curso de inglés, con el fin de ayudarle cuando era pequeña (trabajadora del hogar, 52 años, Carabayllo).

La trabajadora tiene presente la posibilidad de renunciar y buscar otro trabajo del mismo tipo, si en el actual no encuentra el buen trato que busca y las condiciones laborales que respondan a sus necesidades, una de las entrevistadas señala “Si me tratan bien y, como yo le digo, si yo pido aumento, me suben. Me dicen, bueno B. te voy a pagar esta cantidad, no te vayas, me quedo y si dice que no, que no hay plata, entonces tendré que retirarme pues, y buscar otro trabajo”. (trabajadora del hogar, 52 años, San Juan de Lurigancho).

Las posibilidades de dejar de trabajar como cama adentro se vinculan a la edad, a la disminución de las fuerzas físicas y a los problemas de salud. Ante dicha posibilidad aparece el comercio como opción laboral. Sin embargo, las entrevistadas no manifiestan algún tipo de actividad especial de preparación para desarrollar en un futuro dicho proyecto de negocio.

Respecto de los derechos laborales, las trabajadoras suelen encararlo directamente con la empleadora, y exigir sus derechos. Sin embargo, no suelen conocerlos a profundidad, salvo algunas excepciones determinadas por la pertenencia a algún sindicato u ONG. Este tipo de trabajadora del hogar tiene en claro que puede reclamar el respeto de sus derechos laborales y que debe tenerlo como práctica cotidiana.

Sí. Tienes que aprender a reclamar y saber hablar y decir: 'no señor, es esto'. Pero de todas como que le dice, cómo dice: 'no, ustedes no tienen ley'. Entonces un día le dije: 'señora, como que yo no tengo una ley', le dije: 'Si usted sabe, yo que no sé tanto pues, entrar a la página de internet', le dije, 'hay una página de empleada del hogar y usted va a ver qué me corresponde y qué lo que no me corresponde'. (trabajadora del hogar, 52 años, San Juan de Lurigancho).

#### **3.1.1.4 La trabajadora conformista**

Suele ser una mujer joven, con poca experiencia como trabajadora del hogar cama adentro. Manifiesta opiniones laxas frente a su situación laboral y una actitud casi mecánica frente a las actividades que realiza. Asimismo, asume una actitud conformista ante lo que le sucede en la casa de la empleadora, ya que, es pasiva ante sus órdenes y se limita a cumplirlas sin mayor cuestionamiento. Señala una entrevistada "Cómo debería ser (...) cumplir nomás será, pues, ¿no? (sobre tareas de la trabajadora del hogar) (...) Ella compró (el uniforme), 'Esto vas a ponerte', eso me dijo ya. De ahí me puse, tiempo me puse, de ahí dejé yo misma dejé, porque no me gustaba. (...) Sí, me dijo: 'tienes que estudiar', así me dijo ella" (ex trabajadora del hogar, 17 años, Ate Vitarte). Suele manifestar una actitud de dejadez frente a lo que se pasa, poco crítica y con pocas metas a futuro para salir de la situación en la que se encuentra, como si no le interesara.

Pareciera que no existe otra opción de trabajo o alguna otra posibilidad de actividad diferente a la que hace. Considera este trabajo como una buena opción, pero a la vez manifiesta anhelos de cambiar su vida o de ejecutar proyectos a futuro. Las condiciones que recibe de la empleadora son mejores a las que ella misma podría proporcionarse "Porque, o sea, ganas tu sueldo completo. O sea, en otro lado, usted tiene que gastar pues, ¿no? pero ahí no, hay completito todo. Ahí todo ella me da, todo a mano abierta, así, todo, todo". (trabajadora del hogar cama adentro, 49 años, Chancay)

Los derechos laborales no son exigidos, sino que recibe lo que le ofrecen como si fuera la mejor opción que tiene. En algunos casos, manifiestan vergüenza o temor para exigir el cumplimiento de sus derechos "Me da vergüenza decirle que muy poco me está pagando". (trabajadora del hogar cama adentro, 49 años, Chancay).

A continuación se presenta un Cuadro que sistematiza las características de las trabajadoras del hogar cama adentro entrevistadas que toma en cuenta los siguientes aspectos: intereses personales; planes a futuro; vínculo afectivo; fin de la relación laboral y derechos laborales.

**CUADRO 17: CARACTERIZACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR CAMA ADENTRO ENTREVISTADAS**

TRABAJADORAS DEL HOGAR CAMA ADENTRO				
TEMA	TRABAJADORA DEL HOGAR CAMA ADENTRO PROGRESISTA	TRABAJADORA DEL HOGAR CAMA ADENTRO SENTIMENTAL	TRABAJADORA DEL HOGAR CAMA ADENTRO ESPECIALISTA	TRABAJADORA DEL HOGAR CAMA ADENTRO CONFORMISTA
Frase	"es como una madre para mi"	"me he acostumbrado"	"si no me conviene entonces renuncio"	"cumplir nomás"
Intereses personales	El trabajo doméstico es una oportunidad para estudiar y alcanzar sus metas profesionales.	El vínculo afectivo con la familia la motiva a seguir trabajando para la misma empleadora.	Le interesa cumplir con su trabajo y que respeten sus derechos.	Cumple órdenes pasivamente y no tiene proyectos a futuro.
Vínculo afectivo	Mantiene un vínculo afectivo con la familia empleadora.	Vínculo afectivo fuerte que la ata a la familia empleadora.	No tiene vínculo afectivo con la familia empleadora.	No tiene vínculo afectivo con la familia empleadora.
Diálogo	La trabajadora del hogar le cuenta su vida personal a la empleadora, escucha sus consejos y suele cumplirlos.	Conversa con la empleadora sobre su vida, hasta el punto de exigir el diálogo. Y le informa los acontecimientos en la casa.	Escucha las indicaciones de la empleadora. Protesta o se queja ante alguna agresión, falta de respeto por parte de la empleadora.	No mantiene diálogo con la empleadora, sólo cumple sus indicaciones.
Derechos laborales	Los derechos laborales no son tan importantes como el buen trato y las oportunidades para estudiar.	Los derechos se ganan por los años y se reclaman poco a poco según la confianza que se va construyendo.	Pone condiciones laborales desde el inicio y reclama constantemente sus derechos.	No exige sus derechos y parece no importarle
Fin de la relación laboral	Termina la relación laboral para ejercer su carrera, casarse, tener hijos, o seguir su propia vida.	Concluye la relación laboral por un hecho fortuito. Ambas partes sufren mucho y se extrañan.	Concluye la relación laboral por la edad o porque encuentra una mejor oferta laboral.	Concluye la relación laboral cuando se aburre de ese trabajo, o encuentra un trabajo mejor.
Planes a futuro	Quiere terminar sus estudios y ejercer su carrera.	No tiene proyectos de independizarse.	Sus expectativas son buscar mejores condiciones en el mismo tipo de trabajo.	No tiene proyectos a futuro, sólo buscar un mejor trabajo en cualquier rubro.

Fuente: Testimonios de trabajadoras del hogar cama adentro entrevistadas para la presente investigación.

### 3.1.2 Las/los empleador/as

En este subcapítulo se presenta la caracterización de los/las empleadores/as, en cuanto a sus intereses personales, el diálogo que mantiene con la trabajadora, el vínculo afectivo que tiene con ella, las características para el fin de la relación laboral y el ejercicio de los derechos laborales.

#### 3.1.2.1 La empleadora madre

Este tipo de empleadora se caracteriza por tener un vínculo muy cercano con la trabajadora del hogar cama adentro, debido a las condiciones y contexto en que ha llegado a su casa. El inicio de la relación laboral suele darse cuando la trabajadora cama adentro era niña o joven, entre los diez y los quince años y migra de su

lugar de origen a la capital, una empleadora señala “(...) cuando llegó (la trabajadora del hogar), creo que no tengo una foto, era una niña bien asustada, sumisa y bien delgadita, se asustaba con todo, quería comer todo y se inhibía entonces, poco a poco, le iba hablando y le decía: ‘Acá las cosas son para comer, para compartir’(...)” (empleadora, 59 años, La Molina). La empleadora madre la contacta por algún pariente o conocido de la trabajadora.

La empleadora asume la crianza de la trabajadora del hogar, y se construyen lazos cuasi familiares. Por ello el “trato familiar” es su argumento principal para caracterizar su relación con la joven. Es motivo de orgullo personal y muestra de generosidad con los más necesitados “(...) yo no lo hago por recibir una gratitud, lo hago para que mi gente tenga otro nivel de vida, para que no los humillen, porque ellos ya sufrieron y todo está en ellos; porque la pobreza se gana estudiando y estudiando, siendo algo en la vida; porque, si usted no se sacrifica; no es nada; entonces, eso les he dicho a ellos y me han comprendido (...)” (empleadora, 59 años, La Molina).

Las empleadoras entrevistadas señalan que prefieren ser llamadas por su nombre, aunque algunas prefieren que las llamen señoras. Refieren que llaman a las trabajadoras del hogar por su nombre o por un diminutivo, “Y. (nombre en diminutivo), o a veces me dice: ‘Y’. (nombre completo) o señorita y me da risa y le digo también señorita (...) siempre tergiversamos los nombres, más de cariño”. (empleadora, 34 años, Magdalena). Esto quiere decir que el poder de nombrar lo tienen las empleadoras, le dicen a la trabajadora del hogar cómo llamarlas y finalmente las llaman como ellas desean. Ninguna manifestó que le hayan preguntado a la trabajadora del hogar cómo quieren ser llamadas.

Algunas empleadoras presionan a las trabajadoras del hogar para que las llamen “mamá” o “tía”. La trabajadora del hogar se niega al inicio a llamarla de esa manera, pero el trato familiar va llevándola a nombrar a la empleadora de esa forma.

Este trato familiar, que al inicio del argumento de la empleadora parece tan sólido y válido, se va desmoronando con algunos puntos de fuga, a manera de contradicciones que revelan que es un trato familiar para alguien que nunca será considerado parte de la familia, y que así de claro se mantiene en la mente de la empleadora y su familia durante toda la relación laboral. Muestra de ello son las reglas impuestas a la trabajadora del hogar, como no sustraer dinero, pedir lo que se quiere comer o comprar antes que robar dinero, no tener enamorado o pareja que pueda “meterle” ideas, o salir embarazada. Es un trato familiar condicionado, con la verdadera intención que la trabajadora del hogar quiera seguir trabajando en la casa y de la manera como le gusta a la familia empleadora.

Tuvo un enamorado y como este era mayor que ella, le quiso llevar a Manchay, a una invasión, y la chica estaba que quería irse hasta que la sentamos y le hablamos: ‘tú dices que

has sufrido y has pasado hambre y miseria, ¿Qué te espera en esa invasión?. Lo mismo que has pasado vas a darle a tus hijos, tan mala eres?. Tienes que pensar que vas a tener familia porque el hombre no solo te va a mirar la cara' (...) Nos ha costado lágrimas, le hemos rogado que no lo haga. (empleadora, 59 años, La Molina)

La empleadora le enseña las actividades domésticas a la trabajadora del hogar a su gusto y necesidades de la familia. Algunas empleadoras madres les enseñan con su ejemplo y mantienen bajo su responsabilidad algunas actividades domésticas “Yo, les he enseñado a ellas una y otra cosa durante dos semanas, luego veía cómo lo iban haciendo, pero, cuando tenían un error, nunca les grite en ese momento, sino que, cuando hacíamos la limpieza algo juntas, les decía: ‘Qué te parece si esto lo haces así o así’, para que quede mejor y les gustaba, ya no se sentían mal” (empleadora, 54 años, La Molina). Es decir, prima su rol de madre, ante cualquier otra actividad laboral o económica que pueda realizar, esta sólo es complementaria a su rol principal de madre.

Otra característica de la empleadora madre es la educación que le brinda a la trabajadora del hogar, no necesariamente que le paga pero sí que controla, ella decide el colegio dónde va a estudiar, revisa las calificaciones, la impulsa a esforzarse, seguir estudiando, y la presiona para que no abandone los estudios, “(...) yo, le decía siempre que estudie, pero ella no aceptaba, hasta que un día me dijo que vaya al cole, porque yo era su tutora, y fuimos, y hable con la directora, compramos útiles como si fuera una de mis hijas, y es muy hábil en matemáticas y siempre es la elegida para cantar; ella termina este año su secundaria” (empleadora, 54 años, La Molina). Según la empleadora, gracias a ella, la trabajadora se ha superado, ha adquirido nuevos conocimientos y se ha convertido en una mejor persona comparada con la del momento en que llegó a su casa. La educación no es considerada un derecho, sino un favor o un apoyo otorgado por la empleadora.

La relación laboral suele concluir cuando la trabajadora del hogar termina sus estudios técnicos, se casa, sale embarazada, y/o se independiza. Sin embargo, la relación entre ellas no concluye, es un vínculo que se va alimentando a lo largo de la vida de la trabajadora del hogar aunque ya no se dedique a esta actividad. Pensar en que termine la relación laboral suele causar dolor y angustia a la empleadora.

Al respecto, una de las empleadoras madres entrevistadas manifiestan que la última trabajadora del hogar que adentro se dedica actualmente a otras actividades pero que aún mantiene su habitación en la casa de la empleadora. Es decir, aún mantienen un vínculo fuerte, como la hija que se fue pero que aún tiene un espacio en la casa y en la familia de la empleadora, “(...) se le ha tratado como a una hija más; por eso es que la niña hasta ahora tiene su cuarto, digo es una señorita, porque ya va a cumplir veinte años en agosto, veintisiete; ha estado desde los once años” (empleadora, 59 años, La Molina).

Otra empleadora manifiesta su cariño por la trabajadora del hogar, que según ella es recíproco y que se demuestra en las invitaciones de la trabajadora a sus eventos personales y celebraciones luego de concluida la relación laboral.

(...) ella no sabes cómo me agradece eso mucho, porque en la sierra no hablan de ciertas cosas. Inclusive le enseñamos a ahorrar y que también hay que usar parte de lo que uno gana para darse gustos y sentirse bien (empleadora, 54 años, La Molina)

A lo largo de toda la relación laboral, median los sentimientos y lo emocional, más que el cumplimiento de derechos laborales. La empleadora tiene la intención de dar cariño, interés, apoyo para recibir de la trabajadora del hogar lealtad, respeto, esfuerzo y eficiencia en su trabajo hasta sacrificio cuando la empleadora lo requiera. La actitud de la empleadora entre maternal y protectora justifica el control a la vida privada de la trabajadora del hogar.

Hace tres meses (se refiere al embarazo de la trabajadora del hogar), ya estaba acá, y bueno, nos dio mucha pena, por mis hijos, por ella; hablamos con ella y decidimos que lo tuviera, que nosotros le íbamos a pagar (...) sí, vino, hablamos (la pareja de la trabajadora del hogar) (...) te damos la libertad de venir a ver a tu hijito, pero va a vivir acá con nosotros, hasta cuando ella quiera y ella también aceptó (...) (empleadora, 39 años, Surco).

Este tipo de empleadora destaca en su discurso todo lo que le ha brindado a la trabajadora del hogar para apoyarla a superarse, pero poco dice de las características de la relación laboral, los derechos laborales que respeta o no, las exigencias laborales que solicita a la trabajadora del hogar a pesar de la minoría de edad. Sólo cuando se ha insistido en preguntarle acerca de las condiciones laborales de la trabajadora del hogar, ha justificado la vulneración de los derechos laborales, ya que, los otros “beneficios” que le brinda superan lo exigido por la ley, es decir, el trato familiar, la educación, la crianza, “(...) le compraba todo, si se enfermaba la llevaba a la Solidaridad ahora en las vacaciones, tiene un mes de vacaciones, nosotros le poníamos en adelanto de cursos” (empleadora, 59 años, La Molina).

Al respecto, las empleadoras madres valoran el trabajo que realizan las trabajadoras del hogar como adentro, pero más valoran el beneficio o ventajas que las jóvenes obtienen de vivir en la casa de la empleadora. Una empleadora señala “(...) F. (hermana de la empleadora) que es la más pasiva y tranquila le dijo: ‘oye tú no valoras las cosas que hacemos, que tenemos, en tu cumpleaños te hemos llevado a esto y no es por sacarte en cara’, y ella decía: ‘nadie les ha pedido ese tipo de atenciones’, o sea no pues, no”. (empleadora, 34 años, Magdalena).

Evitan utilizar el término “trabajo”, sino que se refieren a “actividades de apoyo” cuando hablan de las tareas realizadas por la trabajadora del hogar, “Así es, usted no puede pedir todo a la vez, es una niña y viene a un lugar donde no tiene a nadie más que uno y si usted le va a tratar mal a donde cree que esa criatura va a ir, porque creen que se fugan, se vuelven prostitutas, porque no hay ese cariño de hogar que

no le da la gente por el hecho de que tienen plata y pagan 1200 la tratan como sea, no en mi casa” (empleadora, 59 años, La Molina).

### 3.1.2.2 La empleadora victimizada

Es un tipo de empleadora que se inicia como tal en el marco de una relación contractual, sea con la agencia o sea directamente con la trabajadora del hogar. No necesariamente existe un contrato escrito pero sí hay un acuerdo verbal, un compromiso conversado donde se señalan las características del trabajo y los aportes de cada una de las partes en la relación laboral. La empleadora manifiesta que desde un inicio la trabajadora del hogar exige ciertas condiciones laborales, o en todo caso ella como empleadora ya conoce los derechos de las trabajadoras y los respeta, en la medida de sus posibilidades.

La trabajadora del hogar es percibida como una persona libre, con decisión propia, con carácter para responder a la empleadora, o con la suficiente capacidad de resistencia para incumplir órdenes en silencio sin enfrentamientos. La empleadora entiende esto como una malcriadez y rebeldía de la trabajadora del hogar porque no quiere realizar actividades más allá de lo pactado e interesarse de manera personal por las necesidades de la empleadora, “(...) me he caído de la cama y yo la he llamado para que me ayude a levantar. Nunca vino. Yo estaba, ahora, en junio y julio, estaba con bronquitis. En ningún momento, ha bajado. En ningún momento bajaba a ver si yo necesitaba algo. No les interesa”. (empleadora, 75 años, Lince).

Se muestra como una empleadora respetuosa de la vida, personalidad, derechos de la trabajadora del hogar, se preocupa por ella y sus necesidades personales. Hace hincapié en que le da libertades y confianza a la trabajadora del hogar, pero que éste es un error que comete, ya que, la trabajadora del hogar se vuelve confianzuda y supera a la empleadora en la toma de decisiones hasta incomodarla, por ejemplo, resistirse a usar uniforme, o negarse a hacerle favores fuera de lo laboral; como trabajar un día libre, quedarse más horas atendiendo a la familia, estar pendiente de la salud de la empleadora adulta mayor. Una entrevistada dice “En algún momento, como soy un poco descuidada con los permisos, no los apunto, entonces a veces, ha pasado que ha habido exceso de permisos de la empleada, excesos; entonces, me ha molestado cuando le he pedido a ella, y ella me ha dicho no”. (empleadora, 41 años, Barranco).

No se construye un vínculo afectivo entre empleadora y trabajadora del hogar. La empleadora conoce muy poco de la trabajadora del hogar, aunque mantiene latente la curiosidad por saber más de su vida. La empleadora la observa a la distancia, casi con miedo de decirle algo que pueda incomodarla y que se rompa la relación laboral. Una empleadora entrevistada señala “No, no le toco el tema. No, porque... ella es reservada en muchas cosas. Cuando le pregunto de su familiar, no me da... Por ejemplo, estuvo su abuelita

acá un mes. Ella ha vivido con su abuela. 60 años. La abuelita ha estado acá un mes. Yo me he enterado el día que se ha ido. No es comunicativa”. (empleadora, 75 años, Lince).

La empleadora se arrepiente de no haber sido estricta y controladora con la trabajadora del hogar, lo cual genera un contexto favorable para que la trabajadora del hogar se “relaje” o incumpla órdenes, “No soy de gritarle, creo que ese es mi error, o sea, me lo trago yo; de repente le puedo decir pero no soy de esas personas que empiezan a gritar o se molestan feo como ellas me dicen, ay en otro lado me gritaban, me decían esto (...)” (empleadora, 42 años, La Molina).

Recuerda con añoranza otras épocas en que las trabajadoras del hogar eran más “dóciles”, más “comedidas”, menos “respononas”. Releva el hecho que ha cambiado el tipo de relación entre la empleadora y la trabajadora del hogar y que ahora la empleadora esta en cierta desventaja frente a una trabajadora del hogar que exige y reclama sus derechos y que amenaza constantemente con irse si no encuentra condiciones que le favorezcan. Situación muy preocupante para la empleadora, ya que, ella reconoce las dificultades para encontrar una persona que quiera trabajar cama adentro. Por necesidad la empleadora se resiste, también, a contrariar a la trabajadora del hogar y evita el enfrentamiento, que podría generar una posible renuncia o abandono intempestivo del trabajo por parte de la trabajadora del hogar.

...antes por lo menos eran más manejables, más dóciles, qué se yo, pero ahora ya no, (empleadora, 42 años, La Molina)

La relación laboral culmina de manera abrupta, por un hecho ilegal cometido por la trabajadora del hogar o simplemente por su alejamiento sin explicación. Ante esto la empleadora se culpa por su falta de carácter, poco control, pocas órdenes impartidas a la trabajadora del hogar en su momento. Es el fracaso de una “buena empleadora” ante la viveza de una trabajadora del hogar que siempre tendrá la intención de aprovecharse de su bondad y buen carácter.

Claro, haz algo o quédate ahora, que no era el día, por ejemplo; entonces, me ha molestado que me diga que si porque he sentido que soy generosa, buena gente, que le he dicho: ‘Anda con tu familia’, y se ha quedado quince días y ha vuelto y ha habido otra situación y se le ha dado el permiso entonces he tenido nuevamente hablar con ella para que, oye mira las cosas están así, has faltado todos estos días y ahora te estoy pidiendo que te quedes un día porque quiero salir con mi esposo y te necesito, luego ella ha comprendido y ha vuelto todo a la normalidad (empleadora, 40 años, Barranco)

En la relación laboral media la necesidad de la empleadora de tener una trabajadora del hogar y el miedo de perderla. Dicha necesidad la motiva a tolerar algunos comportamientos fuera de regla de la trabajadora y evitar quejas o comentarios contrarios.

Sí, por ejemplo, yo estoy acá y necesito un vaso de agua, por decir, que es raro, yo normalmente me paro yo a servirme mi vaso de agua, pero “E., E.”. Entonces reniego, pero de repente me contesta que ha estado en el baño, que estaba en el cuarto de planchar y yo le

digo “E., tienes que oírme, me oye todo el vecindario y tú no”, ese es mi problema grande con ella. Fuera de eso trabaja bastante bien. (empleadora, 75 años, Lince).

Para las empleadoras victimizadas, el trabajo realizado por la trabajadora del hogar es urgente y necesario para el sostenimiento de su familia. Pensar en su vida sin una trabajadora del hogar le causa angustias, y su necesidad prima sobre cualquier conflicto o incomodidad que le genera la trabajadora del hogar, “(...) he estado ocho meses sin empleada y creo que estamos mucho mejor, y ahora he vuelto porque ya no puedo, por mi hombro, estar haciendo las cosas, pero lo necesito de todas maneras, es como dice una amiga: ‘ellos son un mal necesario’ (...)”. (empleadora, 42 años, La Molina).

Finalmente, la bondad de la empleadora es una característica que en lugar de contribuir a una mejor relación entre empleadora y trabajadora del hogar, o en todo caso influir de manera indirecta para que la trabajadora del hogar cumpla sus labores de manera más eficiente, perjudica a la empleadora y su familia y genera un clima de frustración en la empleadora, que a pesar de ser “buena gente” la trabajadora del hogar no cumple con sus deseos. Una entrevistada señala “Yo nunca les he dicho nada, mi esposo más que yo, porque él siempre ha sentido que he sido relajada con las empleadas y que sentía que se me subían por encima pero yo no suelo decirle muchas cosas, me da lo mismo si hacen o no hacen” (empleadora, 40 años, Barranco).

### 3.1.2.3 La empleadora funcional

La relación laboral se inicia por agencia o por trato directo, las partes saben que media un contrato verbal o escrito, y conocen sus obligaciones mutuas.

A la empleadora funcional le interesan los resultados del trabajo que realiza la trabajadora del hogar. Valora su trabajo doméstico desde la necesidad familiar, como la empleadora víctima, pero se diferencian en el hecho de que la empleadora funcional no guarda resentimientos, u otras emociones sobre la trabajadora del hogar, se sienten libres de despedirla y contratar a otra. Tampoco sienten miedo a que renuncien. Es decir, sus decisiones las toma sin sentimientos de por medio.

Algunas empleadoras les explican a las trabajadoras sobre sus derechos laborales “(...) lo primero que hice fue entregarle sus derechos impresos, eso no es común, y a parte que me comentaban muchas cosas como que la habían encerrado y que hacían bañar con agua fría (...)” (empleadora, 38 años ,Miraflores). Sin embargo, la mayoría de las empleadoras funcionales respeta los derechos de las trabajadoras del hogar, en la medida de sus posibilidades económicas.

No existe el interés por la vida de la trabajadora del hogar, por establecer vínculos personales con ella, ni por iniciar un diálogo personal. Existe una distancia entre trabajadora y empleadora. Se demuestra por el desconocimiento de la empleadora acerca de las actividades del día a día de la trabajadora del hogar, y por los pocos momentos que tienen juntas para conversar o para conocerse mutuamente.

A pesar de ello, la empleadora no muestra un descontento con éstas características, más bien resalta la “tranquilidad” con que se desarrolla la relación laboral, cada quien en su espacio y cumpliendo con sus tareas, sin sentimientos o emociones que puedan interponerse. Es el claro ejemplo de la invisibilización de la trabajadora del hogar como persona que vive bajo el mismo techo de la empleadora, como si esto no significara nada.

Las crisis entre ellas se expresan en discusiones o indicaciones firmes de cómo realizar el trabajo, es decir, la empleadora puede negar o cerrar los ojos a la presencia de la trabajadora del hogar hasta un límite, y este es el incumplimiento de sus deseos, órdenes, o intereses.

No, a lo más me he molestado y le he dicho: ‘hazlo pero hazlo’ y nunca me ha faltado el respeto; tal vez choco un poquito con mi mamá porque si es re exigente pero mi mamá le llama la atención, y al rato ya está hablando con ella otras cosa y creo que hasta con mi mamá habla más, y es que, como mi mamá conoce a Y. y al resto de su familia tienen más cosas que contarse; en cambio, yo no conozco mucho de esa familia, aunque me cuenta, sí, cuando sus tías salen, me cuenta cosas que a veces no tolero jajaja (empleadora, 34 años, San Miguel)

#### **3.1.2.4 La empleadora suplente**

Se le denomina suplente porque la empleadora delega completamente su rol de madre y cuidadora de su familia a la trabajadora del hogar y cuando la trabajadora del hogar no está en la casa, la empleadora es su suplente, trata de imitarla y alcanzar los niveles de eficiencia y cariño expresado por la trabajadora a la familia de la empleadora. Una entrevistada resalta “Es más, porque ella estaba cuando había la oportunidad de que yo me vaya a Corea; yo decido irme porque yo sabía que mis hijos estaban con R. Al margen de que yo pudiera verlos o mi mamá, era ella, R. cuando R. se fue, tuve que volver a hacerme cargo de mi casa”. (empleadora, 46 años, Surco).

La trabajadora del hogar impone su personalidad, sus decisiones, sus maneras personales de hacer las cosas, ella decide, delega, casi ordena a la empleadora, “Y no lo hace pues, no le da la gana, ¿no?, entonces, digo qué (...) no lo ha hecho, pero ahí me río, qué puedo hacer, o sea también hace tantas cosas que en verdad ya me parece un abuso” (empleadora, 42 años, Surco). La empleadora por motivos profesionales acepta el protagonismo de la trabajadora del hogar, que demuestra constantemente eficiencia en las tareas encomendadas.

La relación entre las actividades productivas y las reproductivas se destaca en el caso de la empleadora suplente. El motivo de contratación es que una persona se encargue de las tareas domésticas mientras que las empleadoras se dedican a su desarrollo profesional o laboral. Sin embargo, en la práctica supera estas expectativas al brindar a la familia no sólo cuidados sino cariño. La empleadora suplente dice:

Yo creo que sin la ayuda de esta persona, yo no habría podido terminar mi maestría, no habría podido sustentar mi tesis, en verdad; me he tomado días de días metida en una cama leyendo y leyendo, sin espacio ni siquiera, en verdad, para nada; entonces esta persona ha cubierto estos espacios para con mis hijas con las responsabilidades y tareas que a una madre les corresponde. (empleadora, 42 años, Surco)

La empleadora señala que le debe mucho a la trabajadora del hogar, resalta sus cualidades, y agradece que se mantenga en el trabajo. Esta eficiencia es recompensada, en ocasiones, por el reconocimiento económico y algunos “privilegios”, por ejemplo, aumento de sueldo, más días de vacaciones, regalos, apoyo cuando tiene problemas personales, entre otros.

La trabajadora del hogar no es la que reemplaza a la empleadora en sus tareas, sino al revés, la empleadora la reemplaza cuando ella no está, y ella reconoce que no puede hacer las cosas como lo hacía la trabajadora del hogar. Una empleadora entrevistada señala “Yo no me encargaba de ver la ropa de mis hijos. Ella lo hacía. ‘Señora, necesito el jabón tal’ y ya. ‘Señora, necesito otra plancha porque’. ‘Aquí está’. Lo que ella me pedía, está bien, lo que tú digas’(...)”. (empleadora, 46 años, Surco)

La dependencia es intensa por parte de la empleadora y su familia. La crisis aparece cuando la trabajadora del hogar se rebela, abandona el trabajo o renuncia sin explicación, porque el control ejercido por la trabajadora del hogar como adentro en las tareas domésticas ha implicado el desplazamiento de la empleadora en estas tareas, lo cual cobra su precio cuando la trabajadora del hogar se ausenta “Entonces un día se fue, me había olvidado cómo era la dinámica de ‘cómo se lava esto’, dónde estaban guardadas algunas cosas”. (empleadora, 46 años, Surco). La empleadora en estos casos tiene que esforzarse por aprender nuevamente a asumir las tareas domésticas, y la crianza de sus hijos/as, al modo que lo realizaba la trabajadora del hogar, que se convierte en su referente, al mismo tiempo asume una carga extra a la que no estaba acostumbrada, y que afecta su vida profesional, que es lo que priorizó mientras estuvo la trabajadora del hogar.

Los/las hijos/as de la empleadora entran en depresión, la ausencia de la trabajadora del hogar es tan grave en sus vidas, que deben aprender a relacionarse nuevamente con su madre (la empleadora), por ejemplo, al comer, jugar, contar sus vidas. Una de las entrevistadas señala “Estaba (la hija menor de la empleadora)

súper acostumbrada a ella y ella entró, o sea, también súper complicado, dejó de comer, conmigo no comía (...)” (empleadora, 42 años, Surco).

La huella emocional dejada por la trabajadora del hogar es tan intensa en la familia que la empleadora se convierte en suplente de la trabajadora del hogar, se esfuerza por ser, hacer, y decir lo mismo que la trabajadora del hogar.

A pesar de que la empleadora puede contratar a otra trabajadora del hogar, ésta será siempre comparada con la anterior, y nunca llenará las expectativas de la familia y las costumbres inculcadas por la anterior trabajadora del hogar. Se presenta una añoranza constante por la anterior trabajadora del hogar y un dolor latente por la forma en que concluyó la relación, especialmente, por la ausencia de explicaciones de la trabajadora del hogar. La empleadora juega con hipótesis que explican la renuncia de la trabajadora del hogar a partir de factores externos, por ejemplo, el enamorado o el esposo “le metió ideas”.

Pero, en el último año, siempre andaba apesada. Me dijo: ‘Señora, estoy embarazada’. ‘Ay, qué bien’, le digo. ‘espero que sea del que tú quieres. Espero que él te sepa valorar porque tú sabes lo importante que eres no solo tú sino también para nosotros’. ‘Sí señora’. Y le digo ‘Bueno, yo no tengo ningún problema que te quedes’. ‘No, yo me quiero ir de la casa’. ‘¿Estás segura?’. ‘No, ya no quiero’. Entonces se fue. Tenía tres meses creo. Cuando se fue le dije: ‘Tienes tantos años. Yo te voy a pagar todo lo que te debo. Solo dame tres meses. Te voy pagando’. Sacamos la cuenta en un papel. Le digo ‘Cuando quieras, que te vaya muy bien’. Nunca más volvió (empleadora, 46 años, Surco)

A continuación se presenta un cuadro que sistematiza las características de las empleadoras entrevistadas. Toma en cuenta los siguientes aspectos intereses personales; planes a futuro; diálogo; fin de la relación laboral y derechos laborales.

**CUADRO 18: CARACTERIZACIÓN DE LAS EMPLEADORAS ENTREVISTADAS**

EMPLEADORAS				
TEMA	EMPLEADORA MADRE	EMPLEADORA VICTIMIZADA	EMPLEADORA FUNCIONAL	EMPLEADORA SUPLENTE
Frase	“Gracias a mi”	“tú abusas a veces”	“tú organízate”	“había olvidado cómo era la dinámica”
Intereses personales	Brinda condiciones para que la trabajadora del hogar cumpla sus metas.	Considera que la trabajadora del hogar abusa de su confianza y de su buen carácter.	Le interesa que las actividades domésticas se cumplan.	Le entrega su rol doméstico a la trabajadora del hogar quien cumple con eficiencia dicha función.
Vínculo afectivo	Construye un vínculo afectivo con la trabajadora del hogar.	No construye un vínculo afectivo. Mantiene un resentimiento con la trabajadora del hogar y se arrepiente de no haber tenido más carácter para controlarla.	No construye un vínculo afectivo.	La familia lo agradece y reconoce el fuerte vínculo construido con los/las niños/as que la trabajadora del hogar cuida.
Diálogo	Mantiene un diálogo	Evita el diálogo personal.	Evita el diálogo y se	Mantiene un diálogo

	constante con la trabajadora. Brinda consejos y controla su vida personal.	Se considera "buena gente" y espera que la trabajadora responda con la misma actitud ante solicitudes extras.	limita a explicarle las actividades que debe realizar.	constante con la trabajadora. Le solicita informes sobre la crianza de los/las niños/as y manejo del hogar.
<b>Derechos laborales</b>	Los derechos laborales no se cumplen y lo justifican por el apoyo que brindan a la trabajadora del hogar.	Cumple con las exigencias de la trabajadora del hogar porque la necesita y no quiere perderla. Considera que brinda más de lo que la trabajadora merece.	Cumple con los derechos laborales en la medida de sus posibilidades.	Va mejorando las condiciones laborales de la trabajadora del hogar con el paso de los años y gracias al reconocimiento de su aporte a la familia.
<b>Fin de la relación laboral</b>	Se mantiene el contacto luego de haberse concluido la relación laboral.	No se mantiene el contacto y ella preferiría no contratarla más.	No mantiene contacto con la trabajadora.	El fin de la relación laboral es muy doloroso. Algunas mantienen contacto luego de la relación laboral.
<b>Planes a futuro</b>	Se imagina a la trabajadora del hogar ejerciendo su carrera, casada o con hijos, y manteniendo el vínculo con ella.	No desea mantener la relación laboral con su actual trabajadora. Su deseo es dejar de contratarlas o contratar a otra más eficiente.	Si la trabajadora del hogar actual renuncia, la empleadora puede asumir las tareas del hogar o contratar a otra trabajadora.	Desea que la trabajadora del hogar se quede trabajando con ella.

Fuente: Testimonios de trabajadoras del hogar cama adentro entrevistadas para la presente investigación.

### 3.2 Conceptualización del trabajo doméstico remunerado según las empleadoras/es y trabajadoras del hogar cama adentro entrevistadas

Según Sherry Ortner<sup>146</sup> el trabajo doméstico sigue siendo una tarea exclusiva de las mujeres, y desvalorada socialmente. La división sexual del trabajo basada en la separación entre cultura (actividades productivas) y naturaleza (actividades de cuidado) sigue encerrando una lógica de poder, pues, aunque las mujeres se hayan insertado en el mercado laboral las tareas domésticas son de responsabilidad exclusiva de la mujer, muestra de ello es el trabajo doméstico remunerado, que es un trabajo mayoritariamente ejecutado por mujeres y poco valorado socialmente, aunque su necesidad sigue vigente. Bajo dichos planteamientos se analizan los testimonios que se presentan a continuación respecto del trabajo doméstico remunerado.

#### 3.2.1 Definición y valoración trabajo doméstico remunerado

El trabajo doméstico según las entrevistas realizadas, tanto a empleadoras como a trabajadoras del hogar, es responsabilidad exclusiva de la mujer. Este rol se sobre valora en el momento en que la empleadora tiene hijas/os. Tal como señala Santos Fernández<sup>147</sup>, la maternidad enfrenta a la empleadora a lidiar con el "doble sí". Por un lado, sí al trabajo remunerado, a la producción, al proyecto social. Y también, sí a la maternidad y a las responsabilidades que esto conlleva, pero sin ser madres oprimidas. En esta etapa de la vida de la mujer suele surgir la necesidad de contratar una trabajadora del hogar, luego se acostumbran a ello y siguen contratando a otras.

<sup>146</sup> Cf. ORTNER, Sherry. Loc. Cit.

<sup>147</sup> Cf. SANTOS FERNANDEZ, Lola. Loc. Cit.

De otro lado, como decía Rosa Lázaro Castellanos<sup>148</sup> la constante tensión y conflicto entre la vida laboral y sus responsabilidades de cuidado, generan en la mujer culpas y malestares. La empleadora traslada su rol doméstico a la trabajadora del hogar que contrata, pero no elude la culpa y el malestar que siente al ausentarse de su rol de cuidado, sobre todo con sus hijos/as, pues, cree que tiene la exclusiva responsabilidad de estas actividades. Salvo las empleadoras suplentes, quienes entregan en muchos casos completamente o sus principales actividades de cuidado y de cariño a la trabajadora del hogar, las otras empleadoras (madre, victimizada, funcional) señalan que realizan algunas actividades domésticas de cuidado a su familia.

La empleadora suplente manifiesta sus deseos de pasar momentos privados con su familia y los valora mucho, a tal punto de disponer medidas para que la trabajadora del hogar no interfiera, como decirle que se retire a su cuarto a determinada hora, darle más días de descanso (sábado y domingo), acondicionar un espacio para que tome sus alimentos (usualmente la cocina), entre otros. Pero cuando la trabajadora del hogar se va y la empleadora debe suplirla se percata de los cambios en las dinámicas familiares durante su ausencia y se esfuerza por acomodarse a ellos.

Tanto las empleadoras como las trabajadoras del hogar entrevistadas, plantean un discurso en que prima la exclusiva responsabilidad de las mujeres en las tareas domésticas. Ninguna manifiesta la presencia del hombre como responsable de dichas tareas. Si bien se entrevistó a un hombre (empleador funcional), este señaló que lo mejor de contratar a una trabajadora del hogar era “que se encargue de los trabajos que no queremos hacer a bajo costo” (empleador, 39 años, Barranco), lo cual coincide con lo dicho por otras empleadoras funcionales.

Con esto se comprueba lo expuesto por Magdalena León<sup>149</sup>, en el sentido, de que la contratación de trabajadoras del hogar contribuye a mantener las estructuras sociales que avalan roles de género tradicionales, lo que suma a las desigualdades de clase, las vulneraciones, discriminaciones y pésimas condiciones laborales de las trabajadoras del hogar.

Las empleadoras madres valoran el “apoyo” recibido por las trabajadoras del hogar como adentro, pero más resaltan el beneficio o ventajas que las jóvenes obtienen de vivir en la casa de la empleadora. La empleadora se enorgullece de haber formado a la trabajadora del hogar, no sólo para la realización de las actividades domésticas, sino en valores y principios personales que inculca a la trabajadora como si fuera su hija. Este proceso de formación, no sólo en lo laboral sino en lo personal, que ejerce la empleadora madre

---

<sup>148</sup> Cf. LÁZARO CASTELLANOS, Rosa. Loc. Cit.

<sup>149</sup> Cf. LEÓN, Magdalena. Estrategias para entender y transformar las relaciones entre trabajo doméstico y servicio doméstico. Consulta: 12 de febrero de 2014. <<http://www.ub.edu/SIMS/pdf/GeneroClaseRaza/GeneroClaseRaza-02.pdf>>

sobre la trabajadora del hogar, produce lo que Said<sup>150</sup> llamaba orientalismo, ya que, el otro (Oriente-la trabajadora del hogar) pasa a ser construida a partir de los discursos y valores que la empleadora (Occidente - colonizadora) considera correctos y que le impone a lo largo de los años.

Como se ha señalado en acápites precedentes, lo que regula el trabajo doméstico no necesariamente es el respeto de los derechos laborales sino las emociones que se generan entre empleadora y trabajadora. Por ello las empleadoras tratan de minimizar la carga de trabajo y resaltar la importancia de la compañía brindada por la trabajadora y de considerarla parte de la familia “(...) porque creen que se fugan, se vuelven prostitutas, porque no hay ese cariño de hogar que no le da la gente; por el hecho de que tienen plata y pagan 1,200 la tratan como sea, no en mi casa (...)” (empleadora, 59 años, La Molina). Los aspectos emocionales que resaltan este tipo de empleadoras, remiten a lo dicho por Jeanine Anderson<sup>151</sup> que crítica el concepto de reproducción social como un concepto economicista, de mera reproducción de fuerza de trabajo. Según la autora las tareas de cuidado generan vínculos psicológicos, morales, sociales, culturales, políticos y económicos.

Para las empleadoras victimizadas, el trabajo realizado por la trabajadora del hogar es urgente y necesario para el sostenimiento de su familia. Pensar en su vida sin una trabajadora del hogar le causa angustias, y su necesidad prima sobre cualquier conflicto o incomodidad que le genera la trabajadora del hogar. La empleadora se reprime de hacerle comentarios o críticas a su trabajo por el temor a que renuncie. Suele añorar a las trabajadoras de “antes” más dóciles y obedientes “Pero, así, digamos, la actitud ha cambiado mucho de las empleadas. Son malcriadas, indolentes. Quieren ver televisión, quieren todo para ellas, pero no dan un poquito más de lo que dice la ley. (...) Antes era diferente. Llegaban a ser parte de la familia. Yo he tenido una 37 años. Hasta ahora me visita”(empleadora, 75 años, Lince). En este caso, las empleadoras no quisieran contratar a una trabajadora del hogar, ya que ellas podrían asumir las tareas del hogar, como de hecho lo hacen, sin embargo, las urgencias y necesidades familiares y personales las obligan a contratarlas.

La empleadora funcional valora las actividades realizadas por la trabajadora del hogar, ya que, cumplen con sus expectativas y resuelve sus necesidades en el tiempo y la forma que desea. Algunas, consideran un privilegio contratar una trabajadora del hogar. Desde una mirada horizontal la consideran parte del equipo de trabajo doméstico, y una aliada, ya que, las empleadoras comparten, en ocasiones, las tareas domésticas y podrían asumir la responsabilidad total de dichas tareas en caso de que no se cuente con una trabajadora del hogar.

---

<sup>150</sup> Cf. SAID, Edward. Loc. Cit.

<sup>151</sup> Cf. ANDERSON Jeanine. *La migración femenina peruana en las cadenas globales de cuidados en Chile y España. Transferencia de cuidados y desigualdades de género*. Lima: ONUMUJERES, 2012.

En el caso de la empleadora suplente, el trabajo doméstico ha sido delegado casi en su totalidad a la trabajadora del hogar, lo cual ha significado una oportunidad para dedicarse a otras actividades. El control ejercido por la trabajadora del hogar como adentro en las tareas domésticas ha implicado el desplazamiento de la empleadora de estas tareas, lo cual cobra su precio cuando la trabajadora del hogar renuncia y la empleadora tiene que aprender a realizar las tareas domésticas casi al modo que lo realizaba la trabajadora del hogar, quien se convierte en un referente de cómo se deben realizar dichas tareas. La empleadora asume en pocas ocasiones las tareas domésticas, sobre todo en el cuidado de los/las hijo/as y suele contratar a varias trabajadoras del hogar que se apoyan mutuamente en las diversas tareas domésticas. Tal como señalaba Astelarra<sup>152</sup> el trabajo doméstico realizado por la trabajadora del hogar como adentro casi en su totalidad genera la infraestructura material para que se puedan realizar actividades sociales, públicas y privadas.

Asimismo, muestra reacciones contradictorias frente a la trabajadora del hogar. Por un lado, resaltan que sin ellas no podrían realizar otras actividades y tener su casa y familia cuidada. Por otro lado, reniegan de la supuesta intromisión de la trabajadora en sus vidas privadas y familiares, y de haber perdido su rol de madres y que sea difícil reaprenderlo cuando la trabajadora no está. Como decía Bhabba<sup>153</sup> existe un “in between” entre el colonizador y el colonizado, que fluctúa entre el desprecio y el deseo al otro, lo cual revela la falta del dominador y su esencia incompleta, así como el deseo del colonizado a ocupar su lugar. La empleadora suplente le entregó su rol a la trabajadora del hogar, quién lo ejecuta con eficiencia y cariño, ganándose un lugar en la familia y sobre todo con los/las hijos/as. Esto satisface a la empleadora porque gana tiempo para sus actividades personales, pero a la vez la confronta con su rol principal desatendido y difícil de recuperar.

De manera general, las empleadoras reconocen que el trabajo doméstico es un trabajo de mujeres, importante y necesario para el funcionamiento de la familia, sin embargo, esta valoración no se traduce en mejores condiciones laborales, con lo cual se reafirma la exclusividad femenina de estas tareas y el poco valor social que se le otorga.

Por otro lado, las trabajadoras sentimentales consideran que el trabajo doméstico implica acostumbrarse a la familia empleadora “Bueno, es un trabajo pesado, en realidad. Trabajar en casa, limpiar, cocinarles, no es nada fácil. Es saber acostumbrarse nomás, pero en sí, sí es difícil” (trabajadora, 27 años, Ancón).

---

<sup>152</sup> Cf. ASTELARRA Judith. Loc. Cit.

<sup>153</sup> Cf. BHABHA, Homi. Loc. Cit.

En el caso de la trabajadora especialista el trabajo doméstico es un trabajo duro, pesado que no suele ser valorado por las empleadoras y que asumen casi en exclusividad, ya que, las empleadoras no realizan ninguna actividad.

Ah no, es un trabajo duro que no saben valorar los empleadores y es muy sacrificado porque dejamos a nuestros hijos tantas horas, si es cama adentro, toda la semana adentro y los hijos están botados en la casa, ¿no? Entonces eso es un trabajo bien duro porque no saben valorar nuestros empleadores. (trabajadora, 54 años, San Juan de Miraflores).

Este punto es interesante porque coincide con lo planteado por Marcela Lagarde<sup>154</sup> acerca de la “síntesis sincrética” de identidades que vive la mujer a partir de sus experiencias en diferentes ámbitos laborales y privados, que extrapolan comportamientos de uno a otro ámbito. Según el testimonio citado, la trabajadora del hogar se sitúa como trabajadora pero también como madre, y la exigencia de valoración de su trabajo se fundamenta en su rol de madre que deja de cumplir por trabajar en otra casa, para otra familia.

Consideran también que es un trabajo productivo que sostiene el trabajo y actividades que realiza la empleadora y su familia. Asimismo, plantean que en ocasiones deben resolver complicaciones cotidianas y resolverlas con sus propios medios para cumplir eficientemente sus tareas domésticas.

Lo que falta, ¿no? En el momento tiene que acomodarlo siempre lo que falta, tiene que ser responsable para el momento de la necesidad que lo está. Entonces ya, después lo va a ver la empleadora, pero ya la trabajadora en su momento, ya, como se dice, ya lo ha presentado, lo ha asumido, ¿no? (trabajadora, 41 años, Cercado de Lima).

La trabajadora conformista señala que el trabajo doméstico implica cumplir las órdenes que disponga la empleadora.

Finalmente, para la trabajadora progresista, el trabajo doméstico es una oportunidad para conseguir otras metas más importantes en su vida, y le brinda el soporte económico para cumplirlas.

Lo tuve que aceptar porque era una necesidad del momento, pero, claro, feliz no llegué tampoco: ‘Ay, voy a ser empleada, mucho gusto’, no. Yo creo que supongo que a todos nos pasa, ahora no sabía cómo me iban a tratar. De repente me iba mal, de repente me iba a hacer trabajar hasta las doce de la noche, venían tantas cosas a mi mente pero nunca las demostraba, nunca lo demostré, nunca se lo dije a mi papá, nunca se lo dije a nadie, porque mis amigas: ‘oh, sí trabajo’. ‘¿En qué trabajas?’. ‘Ah, yo’. Le mentía a mis amigas, les decía que trabajaba dándole clases a un niño. (trabajadora, 33 años, San Isidro).

### 3.2.2 Trabajadora del hogar ideal

Las empleadoras entrevistadas caracterizan a la trabajadora del hogar ideal, no sólo a partir de habilidades específicas para realizar las actividades domésticas, sino por habilidades personales como proactividad, iniciativa, pero en el marco de las necesidades, gustos y preferencias de la empleadora y su familia. Desean

---

<sup>154</sup> Cf. LAGARDE, Marcela. Loc. Cit.

contratar a una trabajadora del hogar que les “lea la mente”, aprenda y se adapte rápido a la rutina del hogar.

La empleadora madre plantea como características ideales de una trabajadora del hogar aspectos personales y “naturales” de mujer, más que habilidades en la realización de las actividades domésticas, “A través de los años, he tenido muchas chicas con diferente criterio, pero, para mí la ideal es que sea responsable de su trabajo, que haga las cosas con cariño, que esté siempre con nosotras como parte de la familia, y bueno así es mi F. dulce, cariñosa, asequible con mis hijas, y nunca pone mala cara” (empleadora, 54 años, La Molina). Siguiendo a Ortner<sup>155</sup> este tipo de empleadoras asume como natural el trabajo doméstico realizado por las mujeres, ya que, ella también lo realiza y la vincula a determinados roles sociales relacionados con cuidar a su familia. Asume que las labores domésticas se aprenden con la práctica imitando a otra trabajadora del hogar: ella misma como ama de casa.

En cambio, la empleadora funcional desea que la trabajadora comprenda sus necesidades, capte rápido y cumpla con sus actividades de la mejor manera, sin muchas instrucciones o control sobre su trabajo. Siguiendo a Astelarra<sup>156</sup> “el mundo público no podría existir sin el mundo privado”, en tal sentido, se puede decir que este tipo de empleadora busca resolver sus necesidades domésticas para cumplir con sus actividades laborales o personales.

(...) personas colaboradoras en el sentido que, si se dan cuenta que tú tienes una necesidad, sobre todo con los niños pequeños en atenderlos, entonces ellas ya saben que tienen que hacer; por ejemplo es como si te leyera la mente: tú vas a la sala y la lonchera, y estás en tu cabeza: ‘Ayúdame, por favor, mientras yo lo cambio hazte la loncherita’, y ellas ya está ‘Estoy haciendo’, es como que te ahorran eso y son muy asertivas. (empleadora, 35 años, La Molina).

La empleadora victimizada añora las trabajadoras de “antes” que eran más dóciles, es decir, hacían lo que la empleadora y su familia querían y de la manera que se exigía. Mediante su discurso se reafirma lo expuesto por Anibal Quijano<sup>157</sup> sobre la racialización de algunas actividades laborales con ciertas características personales de obediencia y subordinación de la trabajadora del hogar y por parte de la empleadora, la exigencia del patronazgo que le corresponde.

Que cumpla con todo, de repente el día que yo la contrato le digo: ‘Vas a hacer esto y lo otro’, y que lo haga todos los días, pero de repente ellas lo hacen uno o dos días y al siguiente van bajando y si yo salgo y vine, ya no hicieron nada y si lo hicieron a la volada (...) ahora las chicas se han puesto terribles, o sea, bien difíciles para buscar una chica y si la consigues, ya no quieren hacer, contratarlas para hacer una sola cosa, si quieren ganar bien y, si tú les pides un favor, olvídate, ellas no acceden a eso, antes sí. (empleadora, 42 años, La Molina).

<sup>155</sup> Cf. ORTNER, Sherry. Loc. Cit.

<sup>156</sup> Cf. ASTELARRA Judith. Loc. Cit.

<sup>157</sup> Cf. QUIJANO Anibal. Loc. Cit.

Además, espera de la trabajadora una actitud proactiva que vaya más allá del contrato o acuerdo laboral que hayan sostenido y que demostre amabilidad e interés personal por el cuidado que debe brindar a la empleadora y su familia.

Teniendo sus horas de trabajo, que esté atenta a las necesidades, especialmente a la persona mayor. Hay una diferencia de la jovencita y la persona mayor. Con la persona mayor es un poquito diferente el cuidado. Hay que estar a todas las cosas y preguntar si necesita algo. Pero ahora no, al menos esta no lo hace. (...) Ella debería ser, por ejemplo, es presentarse cuando yo estoy enferma y bajar y preguntarme: 'Señora, ¿necesita algo?', una cosa así. Ella no. Ella sube 3:30. Yo tengo que bajar a tomarme mi té caliente o a calentarme mi comida si es que está. Ella termina, punto. (empleadora, 75 años, Lince).

En el caso de la empleadora suplente, desea que la trabajadora comprenda las necesidades de la familia y que asuma las responsabilidades del hogar cuando ella no esté. Valora también el buen carácter y la disposición de adaptarse a las costumbres familiares. Con esto se reafirma lo dicho por María Luisa Femenías<sup>158</sup> respecto del ser para otros que implica el trabajo doméstico y que exige a la mujer casi renunciar a sí mismas y definir su vida a partir de la vida de su familia. Para el caso que se analiza sería la familia de la empleadora. Tal como señala Rosario Aguirre<sup>159</sup> este tipo de empleadora vive los problemas generados por la doble jornada laboral y los obstáculos para conciliar la vida laboral y familiar, lo cual resuelven contratando a una trabajadora del hogar.

Sí, creo que ha sido formada, en realidad, dentro de la casa, como parte de la familia y creo que ella se siente así y, por lo tanto, me da la impresión que su trabajo no es totalmente un trabajo, sino parte de un trabajo en equipo que se hace en casa. (...) Ah, no me gusta las personas lentas, yo soy muy acelerada, soy muy rápida y creo que la que tengo, como te digo, más que una empleada es como parte de mi familia. Creo que entiende los códigos tantos míos como los de mi familia. (empleadora, 42 años, Surco).

Por otro lado, la trabajadora sentimental propone como características de una trabajadora del hogar como adentro ideal el carisma con los niños/as, que sea limpia y ordenada y que asuma las tareas que los/las empleadoras no pueden hacer por el trabajo o actividades a las que dedican su tiempo "Este, respeto, el orden, ser limpia, porque eso lo que más mayormente se fijan, ser ordenada, no tomar las cosas también a las ligeras, ¿no?. Porque siempre está el orden, la limpieza y la puntualidad, bastante. Eso es lo que más respeta la gente, tal hora, tal hora, ya, si no, porque tiene que tomar su desayuno, todo, sus horarios tienen ¿no?" (trabajadora, 36 años, San Isidro).

Algunas trabajadoras del hogar sentimentales afirman que en ocasiones pueden sufrir el abuso de sus empleadoras, por ello, enfatizan como característica ideal de una trabajadora del hogar su capacidad para defenderse y reclamar sus derechos ante los/las empleadores/as "Sobre todo, este, tener un poco de

<sup>158</sup> Cf. FEMENÍAS María Luisa y SOZA ROSSI Paula. Loc. Cit.

<sup>159</sup> Cf. AGUIRRE, Rosario y FASSLER Clara. Loc. Cit.

carácter porque hay jefes que se aprovechan cuando eres así, toda dócil, y se provechan y te explotan un poco, hay de toda” (trabajadora, 27 años, Ancón).

La trabajadora especialista manifiesta que una trabajadora del hogar ideal debería conocer sus derechos y la Ley de Trabajadores del Hogar para saber defenderse “Bueno, ahora en estos tiempos debemos saber la ley más que nada, nuestros derechos, todos nuestros derechos, todos nuestros derechos como está en la ley” (trabajadora, 54 años, San Juan de Miraflores).

Asimismo, afirman que debería especializarse mediante talleres para perfeccionar sus capacidades en el trabajo doméstico.

Entonces es necesario totalmente en todos los sentidos, porque si yo manejo todo un poco, la experiencia, los conocimientos de todo, creo que es muy bueno también tener eso y, por otro lado, entonces sí la trabajadora tiene todo el derecho a exigir que le paguen, porque así fuera que no conociera mucho, igual lo esté haciendo mal, mal, igual lo está haciendo, ¿no? Asumiendo ese rol. Entonces, pero sí es necesario conocer para no tener muchas equivocaciones o quizás causar algún daño. (trabajadora, 41 años, Cercado de Lima).

La trabajadora progresista señala que se deben tener “actitud” para asumir dicho trabajo, es decir, “tener personalidad”.

Yo creo que, primero tener actitud, no tener vergüenza. Claro, porque, si vas a ir a limpiar a una casa, no vas a estar limpiando con la cara agachada y con roche, y no hacer las cosas bien, pues. No te concentras. O sea, tienes que asumir tu rol en ese momento, o sea, tu eres la empleada de la casa y tienes que limpiar la casa y lo tienes que hacer bien, sino te botan o te critican o, qué se yo, pues, ¿no?. Eso es. Segundo, que siempre tenerlo claro, que no es la idea de que trabajes siempre así, ¿no?. Hay personas que, bueno, pues, por la necesidad, o porque ya no tuvieron más aspiraciones, siguieron trabajando en eso, o porque tampoco es malo ¿no? ahora ya lo veo distinto. (trabajadora, 33 años, San Isidro).

Agregan que la trabajadora debe ser responsable, cuidar las cosas de dicha casa porque son ajenas “Bastante, siempre, bueno, siempre tener bastante cuidado de las cosas que vayas a manipular, porque no son cosas tuyas. Tener en cuenta que las cosas que vas a malograr de algún modo vas a tener que reponer, porque no son tuyas” (trabajadora, 21 años, La Molina).

Un caso diferente es la trabajadora conformista, porque le basta cumplir las órdenes de la empleadora para ser una trabajadora del hogar ideal.

### 3.2.3 Naturalización del trabajo doméstico

Según Magdalena León<sup>160</sup> el servicio doméstico hereda la subvaloración del trabajo doméstico, ya que la patrona y la trabajadora del hogar comparten la misma identidad mediada por la subvaloración de su rol social. Sin embargo, el servicio doméstico al ser ejercido por mujeres de sectores populares y al constituirse en una relación de servidumbre, presenta una mayor desvalorización social de su trabajo y marca relaciones contradictorias entre mujeres de clases sociales diferentes.

En tal sentido, las entrevistas realizadas a las empleadoras muestran, por un lado, que el trabajo doméstico se asume como una tarea vinculada a la naturaleza femenina, que no necesita una capacitación extra o especialización, sino que se aprende en la práctica, a partir del ejercicio del rol reproductivo. Además, las empleadoras consideran que dichas tareas son fáciles de realizar y que no necesitan mayor esfuerzo o inversión de aprendizaje. Por otro lado, las trabajadoras del hogar consideran el trabajo doméstico como la última opción laboral, a la cual toda mujer por el solo hecho de serlo está capacitada para realizar, pero con la idea dejar de ser algún día una trabajadora del hogar.

Las empleadoras madre entrevistadas sostienen que el estudio le permitirá a la trabajadora del hogar dejar de trabajar en dicho oficio y dedicarse a otra actividad laboral.

Creo que el servicio que ellas brindan en la casa es de apoyo; no sé que tanto puede ser beneficioso que se queden eternamente así, creo que sería más importante que ellas tengan otro tipo de trabajo, no titulada de trabajadora del hogar, sino, de repente, técnico en enfermería, una niñera como técnico en enfermería es distinta a una que no lo tiene o una niñera con un título de estimulación temprana o de repente que termine una carrera de Educación Inicial, una carrera profesional, porque no sí tienen las mismas capacidades; a veces no tienen las mismas facilidades de acceso, pero si, el empleador puede ayudar en su crecimiento profesional creo que hay chicas que lo pueden lograr (...) no te vas a quedar toda la vida limpiando casas sino, como una mujer tampoco se va quedar toda la vida cuidando hijos ni cocinando en casa; es bueno que cada uno se desarrolle (empleadora, 39 años, Surco).

Las empleadoras suplentes, consideran que las tareas domésticas se aprenden con la práctica, y con los años de experiencia.

(...) yo creo que también depende mucho de la edad que tenga la persona, porque la experiencia en estos casos ayuda mucho. Claro, pueden haber algunos temas puntuales que sí podrían ser más necesario que se capaciten, sobre todo cuando tienes, por ejemplo, hijos muy chiquitos, o algunas personas que tengan alguna necesidad especial que tú necesites que te ayuden en eso, pero, si no, yo creo que no necesariamente, ¿no?, porque, o sea, tienen... la experiencia de la vida te va ayudando a que vayas sabiendo cómo resolver las cosas ¿no? (empleadora, 42 años, Surco).

Otras empleadoras consideran positivo que las trabajadoras se especialicen, sobre todo, para atender a niños/as o personas adultas mayores, utilizar los electrodomésticos y a realizar las tareas del hogar, con lo

---

<sup>160</sup> Cf. LEÓN, Magdalena. Loc. Cit.

cual se librarían de enseñarles o darles instrucciones constantemente, sin embargo, consideran que dicha especialización implicaría un aumento en la remuneración que no podrían asumir.

La profesionalización del trabajo doméstico reafirma la postura de Rubin<sup>161</sup> que releva su aporte al funcionamiento del sistema económico. Sin embargo, la mayor especialización de la trabajadora del hogar como tal, es asumido por la empleadora como un riesgo a su economía porque podría significar el aumento del costo del servicio. Este temor de alza en los costos podría ser uno de los factores por los cuales no se fomenta la capacitación, y más bien se aduce que las tareas que realizará la trabajadora son sencillas, o en todo caso, fáciles de aprender. En este sentido, las empleadoras madres indican “Sería excelente, porque ya tendrían noción de lo que tienen que hacer, pero, también creo que con esos conocimientos subirían los costos de sus honorarios” (empleadora, 54 años, La Molina).

En suma, aquellas empleadoras que consideran que se debe estudiar para dejar de ser trabajadora del hogar y aquellas que sostienen que las tareas domésticas se aprenden con la práctica, avalan lo que Ortner afirmaba acerca de la desvalorización del trabajo doméstico, ya que, la naturaleza y todo lo que se vincule a ella se considera inferior frente a aquello vinculado a la cultura. Por un lado, se avala el poco reconocimiento social de esta actividad al considerar que se debe buscar otro tipo de trabajo y a la vez, no se reconoce la complejidad y esfuerzo que implica realizarla al plantear que basta que se aprenda en el día a día. Confirma también la crítica de Pateman<sup>162</sup> respecto de la utilización del trabajo gratuito de las mujeres en las tareas domésticas para sostener todo el sistema económico y político, para el caso de estudio, un trabajo mal remunerado y con pésimas condiciones laborales.

Por otro lado, la trabajadora sentimental sí cree que deben capacitarse sobre todo para mejorar su *currículum vitae* y especializarse, lo cual redundaría en una mejora salarial.

Sí, para que haya una mejoría en el trato, que mejoren estudiando, que no se queden trabajando en casa. (...) Es un apoyo, pero no tienen ningún documento que les den. Porque supuestamente en cualquier trabajo, nos piden el currículum que tiene que estar bien, dónde ha estudiado, en qué universidad. Entonces los cursos que están acá son un apoyo para que aprendan más. El inglés, por ejemplo. (trabajadora, 62 años, Pueblo Libre).

Otras como la trabajadora especialista señala que deben capacitarse para reclamar sus derechos ante la empleadora.

Yo me imagino que para, o sea, para desenvolverse, o sea, poder hablar con los jefes, porque a veces uno cuando tú entras, por ejemplo, tú reclamas algo, entonces dice: ‘No, no te toca’, y entonces, como que no tienes palabras para contestar, o sea, como que no sabes, pues, ¿no? Como que uno no sabe, pucha, qué le contesto. O sea, tiene que preguntar a alguien más o

---

<sup>161</sup> Cf. RUBIN, Gayle. Loc. Cit.

<sup>162</sup> Cf. PATEMAN, Carol. Loc. Cit.

menos que sepa: 'Oye, me conviene esto', para decirle yo la señora, para estar segura. Para yo reclamar tengo que reclamar con base, si dice que así está la ley que nos van a dar tanto, entonces ya. (trabajadora, 52 años, San Juan de Lurigancho).

La trabajadora conformista plantea que basta ir aprendiendo las tareas domésticas para cumplir con lo ordenado por la empleadora.

La trabajadora progresista manifiesta que el estudio debe tener como meta dejar de ser trabajadora del hogar, y dedicarse a otra actividad laboral. Cree que es deber de la empleadora formarla y brindarle oportunidades para estudiar. En esa lógica, la trabajadora acepta cumplir con los favores que le exige la empleadora, y así le retribuye de alguna manera el apoyo brindado.

(...) creo que eso depende de cada persona si realmente quiere seguir superándose, se va a ir a cursos de capacitación. Pero también va a depender de la persona quién le emplee, de la persona que le va a emplear; también tiene que saberle instruir, porque de nada sirve que te sirvan, te sirvan y tú tampoco no des. Entonces, siempre, digamos, cuando tú tengas a alguien siempre instruirle. 'Sabes qué, así no se hace, mira, va a haber una charla de esto, puedes ir'. O sea, facilitarle también. (trabajadora, 21 años, La Molina).

### 3.2.4 Ventajas y desventajas del trabajo doméstico remunerado cama adentro

Tal como lo plantea Femenías<sup>163</sup>, el trabajo doméstico es ser para otros, y en el caso del trabajo doméstico remunerado es una tarea reproductiva y productiva a la vez, pero con la misma situación de aquellas mujeres que viven una "doble jornada laboral" que las obliga a buscar trabajos a medio tiempo o independientes, con menos posibilidades de ingreso y progreso laboral, para cumplir tanto con su rol reproductivo como productivo. El trabajo doméstico remunerado reemplaza las responsabilidades domésticas exclusivas de las empleadoras que trabajan, pero mantiene su poca valoración y el "ser para otros" que se les exige como mujer. Va más allá de actividades domésticas específicas sino que abarca múltiples actividades, que obviamente salen de los límites de un contrato determinado y que se van definiendo según las necesidades de la familia empleadora.

Las empleadoras justifican la contratación de una trabajadora del hogar cama adentro porque las necesitan muy temprano en la mañana para preparar los desayunos y las loncheras de sus hijos/as. Otras señalan que la ventaja es tener un reemplazo de una madre que supuestamente debe estar disponible y asumir las tareas de cuidados a la familia entera. Alguien que permanezca en la casa de la familia empleadora, mientras la empleadora no este, lo cual implica también una limitación a su movilidad y libertad. Otras empleadoras buscan generar vínculos con la trabajadora del hogar como una compañía. Se puede ir infiriendo que las actividades asignadas a las trabajadoras del hogar van más allá de las tareas domésticas.

---

<sup>163</sup> Cf. FEMENÍAS María Luisa y SOZA ROSSI Paula. Loc. Cit.

En el caso de la empleadora madre las ventajas de contratar a una trabajadora del hogar se basan en temas más personales y emocionales. Además de la disponibilidad de su trabajo las 24 horas al día.

(...) lo que hace es ser nuestros ojos durante el tiempo en que no estamos, y lo que necesitamos es alguien de confianza que se pueda quedar y la casa este abierta, porque ella la va a cuidar, y por eso, cama adentro, porque, al meter a alguien que duerma a tu casa es de confianza, tú no sabes si en la noche puede venir algún desconocido (...) es un poco egoísta, pero es la facilidad de tenerla, en el momento que la necesitamos es tempranísimo (...) es una compañía, sí, sobre todo para nosotros, porque tratamos de transmitirle todos los valores que nos han transmitido (...). (empleadora mujer, 34 años, Magdalena).

La empleadora victimizada plantea argumentos más prácticos vinculados a las facilidades que le brinda la trabajadora del hogar para realizar otras actividades extra domésticas, sea de índole personal o laboral:

Tengo una cama afuera también, pero cama adentro porque me levanto muy temprano, por los chicos que están en el colegio; entonces, necesito una chica que me apoye a la hora que me levanto para los desayunos y loncheras; por eso, mayormente, porque la de cama afuera viene a las ocho de la mañana y normal, pero yo necesito a las seis de la mañana que me ayuden... Que puedo salir y dejar a una persona que este acá; por ejemplo, antes salía y tenía que regresar corriendo porque no había nadie en la casa, y ella está o llamo por teléfono; entonces, ya puedo salir tranquila. (empleadora, 42 años, La Molina).

Al igual que la empleadora victimizada, la empleadora funcional valora las posibilidades que le brinda la trabajadora del hogar para asumir otras actividades “Sí, porque son parte importante de la organización de la casa y te ayudan con la crianza de los niños y es básico, te das cuenta que tu sola no puedes y por más que tienes el apoyo del esposo los fines de semana o en las noches, pero igual, durante el día, necesitas ese apoyo” (empleadora, 35 años, La Molina).

La empleadora suplente encuentra las ventajas en aquella trabajadora del hogar que no sólo cumple tareas domésticas, sino que asume el rol de madre, ya que es responsable del cuidado de los/las hijos/as, lo cual se comprueba cuando la trabajadora se retira y la empleadora debe llenar el vacío dejado por la trabajadora del hogar.

(...) esta persona ha cubierto estos espacios para con mis hijas con las responsabilidades y tareas que a una madre les corresponde. Y no sólo a una madre, sino también a un padre porque, en algunas ocasiones, es mi esposo quien tiene mucho trabajo y yo también estoy trabajando; entonces, ella es quien incluso les dice a mis hijos, a mis hijas, que bueno, nosotros trabajamos muy duro y que hay que tener consideraciones para con el uso del dinero y el uso de todo lo que tengamos de manera material y espiritual para trabajar con los padres ¿no?. (empleadora, 42 años, Surco).

Por otro lado, las trabajadoras sentimentales consideran que las ventajas de este tipo de trabajo es la seguridad de contar con casa, comida y espacio propio en la casa de la empleadora. En algunos casos la casa de la empleadora, es el domicilio de la trabajadora del hogar y sus hijos/as. Una entrevistada señala “Tengo un techo donde vivir y personas que me respetan ahí y también me quieren bastante y, más que nada,

respetan a mi hijo. Tiene su espacio, mi hijo, eso me da más fuerza para seguir trabajando en esa casa ¿no?” (trabajadora, 36 años, San Isidro).

La trabajadora especialista afirma como ventajas el tema monetario, el hecho que reciben el sueldo completo, ahorran y evitan el tráfico “(...) lo mismo que hago en mi casa; por eso, le digo a mi hijo: ‘Acá trabajo más que allá’, porque acá no tengo ni hora de descanso; allá al menos, me tomo las tardecitas a descansar un rato; en cambio, le digo: ‘Acá estoy trabajando sin sueldo, sin nada’, es igual que en la casa, es imposible no hacer, cuando uno tiene casa es así” (trabajadora, 52 años, Carabayllo). El sentido de estas ventajas coincide con lo planteado por la trabajadora conformista, quien encuentra en el tema monetario su principal incentivo.

La trabajadora progresista encuentra una oportunidad en este tipo de trabajo para ahorrar y estudiar y así cumplir sus metas profesionales o personales “Otro motivo (...) y mis estudios también pues, como a la fuerza tengo que trabajar cama adentro también, pues, por mis estudios” (trabajadora, 20 años, San Martín de Porres).

Varias empleadoras entrevistadas han coincidido en que una de las principales desventajas de contratar una trabajadora del hogar cama adentro es la pérdida de privacidad. Señalan también que tienen que adecuar sus costumbres para evitar incomodidades “(...) particularmente a mí, como yo no tenía experiencias anteriores, un poco afectaba mi intimidad: uno quiere andar calato por su casa, qué se yo; hay cosas que no puedes hacer” (empleadora, 39 años, Miraflores).

La empleadora madre manifiesta que le incomoda aspectos que se derivan de la tutela que tiene sobre la trabajadora “Lo malo es que a veces no puedes ser muy independiente, porque hay una persona en tu casa y, si tú te vas de viaje, tienes que preocuparte por ella, en cómo se queda, su comida y todo lo demás; no es esa facilidad e independencia de dejar la casa cuando quieras” (empleadora, 34 años, Magdalena).

Por su parte, la empleadora suplente lo que le interesa es mantener la cercanía de su familia, por ello la incomodidad se deriva de situaciones de intromisión de la trabajadora:

O sea, he tenido algunas experiencias no tan buenas con gente que, como que no se daba cuenta de que ya había un momento en que era como para estar con la familia, sobre todo cuando ya mi esposo llegaba en la noche y bueno, ya queremos estar, saber qué cosas hemos hecho y como que la chica venía y se sentaba y bueno, pero ya te puedes ir a acostar ¿no? o sea, pero eso sería lo único en realidad. (empleadora, 42 años, Surco).

En el caso de la empleadora victimizada las incomodidades surgen de actitudes de la trabajadora que no responden a los ideales o deseos de la trabajadora del hogar, sobre todo cuando exigen que realicen una actividad diferente a las pactadas:

A veces, cuando yo pido que me apoyen en algo, por decir si es un fin de semana, ella por ejemplo los fines de semana no sale, mayormente porque no quiere y se queda y yo no le hago hacer nada y normal, pero si yo tengo una reunión y le pido que se quede no se queda, justo ese día sale porque no le gusta ayudar o apoyar; eso es lo malo de ella, les gusta que uno si los apoye, pero a ellas no les gusta corresponder (empleadora, 42 años, La Molina).

El empleador funcional señala su incomodidad por las continuas explicaciones que debe hacer sobre cómo deben efectuarse las tareas domésticas. Por su practicidad característica le agrada que todo sea realizado de la mejor manera y sin más intervención de su parte que instrucciones generales “Tener que darles instrucciones de cómo hacer las cosas, como usar las cosas y para añadir, ella adecuarse a nosotros, a nuestras necesidades y gustos porque no todos son iguales” (empleador, 39 años, Barranco).

Por otro lado, las trabajadoras sentimentales manifiestan que la principal desventaja es que las empleadoras no suelen darles permiso durante la semana para vaya a sus citas médicas o ponen trabas para que salga los días libres o feriados.

Que no (...) a veces que no se dan cuenta cuando alguien hace un poco de más. Por ejemplo, hay días que, por ejemplo, digamos, mi jefa nunca te va a pedir que tú te quedes: ‘Por favor, quédate este domingo’. No. No, dice de otra manera: ‘quédate que te necesito’, no, no te dice. ‘¿Qué, te vas a ir?’, así me dice, ‘Pero a qué hora vienes, no, no me has dicho nada, no. ‘Pero era mi día libre’, le digo, si le contesto de esa manera, ya, a veces como yo la conozco, yo le digo ‘No, si este, no, un rato voy a salir y regreso para ayudarte, pues’, le digo. (trabajadora, 36 años, San Isidro).

La trabajadora especialista tiene como principal preocupación los factores flexibilizadores de las características laborales, como el aumento del número de personas a atender, el horario nocturno, la baja calidad en la alimentación, y adaptarse a las costumbres de la familia empleadora. Una de las entrevistadas señala “Sí, cuando hay invitados, porque llega un momento en que desespera y bueno, si me contratan un mozo, porque, antes de que yo tuviera la operación, me contrataban un mozo; entonces él venía, subía y bajaba los platos (...) pero cuando tenía que subir, bajar, y me llamaban J., J., había un momento que me exasperaban y por eso me malogre” (trabajadora, 52 años, Carabayllo).

La trabajadora conformista plantea incomodidades respecto de la realización de ciertas actividades como la limpieza.

La trabajadora progresista manifiesta que el control de su vida privada es el principal inconveniente, lo cual se relaciona con la carencia de permisos para salir a divertirse, cuestionamientos a sus relaciones de pareja, y exigencias en los estudios.

Trabajar cama adentro, es que, por decir, en mi caso, yo trabajaba cama adentro, ¿no? Quería salir, así hacer, divertirme con mis amigas, irme a una fiesta (...) así quería, pero no había esa oportunidad para mí, porque yo trabajaba adentro y a veces, como te digo, yo era tímida decirles que yo quiero ir, o sea, pocas veces me he divertido, casi los últimos años, dos años ahí me he divertido, mas antes no salía. (trabajadora, 28 años, Ventanilla).

### 3.3 Caracterización de las relaciones entre la empleadora y la trabajadora del hogar cama adentro

En este subcapítulo presentamos la caracterización de las relaciones entre empleador/a y trabajadoras del hogar cama adentro, tomando en cuenta, el vínculo afectivo que desarrollan, el trato que se da entre ellas, la intervención mutua en sus vidas privadas y el ejercicio de los derechos laborales.

#### 3.3.1 Relación distante

La relación distante se desarrolla entre una empleadora funcional y una trabajadora del hogar especialista. A ambas les interesa que el trabajo se cumpla de la mejor manera. Por parte de la empleadora, su principal interés es que, sin mayor intervención o indicaciones, las tareas domésticas sean cumplidas a tiempo y de la forma que más le agrada. Por el lado, de la trabajadora del hogar, ella escucha las indicaciones de la empleadora y según su experiencia y conocimientos cumple con las tareas indicadas de la mejor modo y en el menor tiempo posible. Pasaremos a comparar sus testimonios:

(...) como ya había trabajado veinticinco años entonces me dejó ahí libre a mí entonces como tú ya sabes qué hacer yo o te voy a reclamar nada, me dijo. (trabajadora del hogar, 52 años, San Juan de Lurigancho).

(...) organízate, yo lo único que quiero es que tengas la casa limpia y la comida hecha para tales horas. (empleadora, 34 años, San Miguel)

No existe un vínculo afectivo pero sí un compromiso de ambas partes de cumplir con lo prometido o lo encomendado. Tampoco, existe espacio para el diálogo o para la construcción de una relación de amistad. La trabajadora del hogar muestra menor interés de intervenir en la vida de la empleadora o su familia. En la mayoría de los casos es testigo de lo que sucede y simplemente cumple con sus funciones. Por su parte la empleadora suele tratarla con cordialidad pero sin llegar a inmiscuirse en su vida privada. Al respecto, ambas, empleadora y trabajadora, plantean lo siguiente:

Ella, o sea, te pregunta de algo pero no es un dialogo como decirte que estas con tu amiga, que tú le cuentas que te pasó en la calle, que no te pasó, o sea, acá nomas el dialogo es de qué es lo que vas a cocinar y tener las cosas listas en la casa, nada más. (trabajadora, 52 años, San Juan de Lurigancho).

Algunas cosas de mi familia, pero no en detalle de muchas cosas; no, porque no era mi amiga, tampoco; entonces tampoco le preguntaba mucho, o sea, sabíamos de ambos, pero no en detalle de todo. (empleadora, 38 años, Miraflores).

Se cumplen los compromisos personales pactados al inicio de la relación laboral. Es decir la negociación inicial entre las partes es la que determina las reglas de juego. La empleadora cumple con los derechos laborales en la medida en que se adecúan a sus condiciones económicas y sus necesidades. La trabajadora del hogar reclama lo acordado, y en algunos casos hace referencia a la Ley de Trabajadores del Hogar y a las condiciones dispuestas desde el inicio de la relación. Empleador y trabajadora refieren lo siguiente:

(...) si se las puedo dar (mejores condiciones laborales) se las doy. (hombre empleador, 40 años, Barranco).

Yo agarro y le digo: 'Señora lo único que le voy a decir si algo está sucio o algo está mal yo quiero que usted me diga...pero si tú vas a venir gritándome tampoco, no me gusta', le digo. (trabajadora del hogar, 52 años, San Juan de Lurigancho).

La empleadora, se controla más para pedir favores a la trabajadora del hogar fuera de lo pactado y en caso de solicitarlo le paga horas extra o lo compensa de otra forma. Además, en ocasiones, es la misma empleadora la que pone límites al horario o a la intervención de la trabajadora del hogar en la vida familiar "(...) yo cortaba el horario hasta las seis y media como máximo, si yo la necesitaba más le pagaba extra". (empleadora, 38 años, Miraflores).

Monitorea también la calidad de las actividades realizadas por la trabajadora del hogar, y de ser necesario, dispone correctivos para que dichas tareas se realicen de la manera que ella desea.

El trato de la empleadora a la trabajadora del hogar es cordial, de confianza y esto genera un clima de armonía que favorece la vida de la trabajadora del hogar en la casa de la empleadora, y sobre todo su permanencia "(...) lo importante era que me duraran años porque si no quién me cuidaba a mi hijo y lo otro era que no sintieran pena de estar fuera de su casa (...)". (empleadora, 35 años, San Miguel).

En el mismo sentido, otra empleadora resalta que conformaron con la trabajadora del hogar un equipo de trabajo doméstico "(...) habíamos hecho un buen equipo (...) yo era muy clara con las instrucciones, entonces, no había tanto espacio para la ambigüedad, ella era muy cuidadosa, también (...)". (empleadora, 38 años, Miraflores).

Tanto la empleadora como la trabajadora del hogar son conscientes de que la relación laboral puede concluir y están listas para afrontar la situación. La empleadora manifiesta no tener ningún problema en asumir las tareas domésticas si la trabajadora renuncia. De igual manera, la trabajadora del hogar manifiesta que puede buscar otro trabajo. Sobre el tema, empleadora y trabajadora manifiestan lo siguiente:

(...) 'Usted me paga lo que usted quiere, no lo que la ley manda', le dije. Y se quedó pensando en eso. 'Por eso como le digo, me retiro más por eso, porque acá estoy perdiendo mi tiempo, ya estoy vieja para perder el tiempo'. (trabajadora del hogar, 44 años, Ventanilla).

(...) pero no es que hay me muero, si en algún momento ella se tiene que ir; voy a ver otra opción, la idea es tener mi casa bien y que las cosas estén en su sitio y a la mano. (empleadora, 34 años, San Miguel).

Este tipo de relación se puede resumir en que ambas partes están interesadas en cumplir sus obligaciones, sean las tareas domésticas por parte de la trabajadora o los derechos laborales que puede asumir la empleadora según sus condiciones económicas. Podría decirse que se acerca más a lo que puede considerarse una relación laboral, en que sin sentimientos de por medio, ambas partes cumplen los compromisos pactados.

Lamentablemente, los acuerdos no necesariamente se cumplen por parte de la empleadora, ya que es una distancia que no respeta todos los derechos laborales de la trabajadora del hogar. Más bien la anula como ciudadana y la deshumaniza. Como diría Spivak<sup>164</sup> es la invisibilización del subalterno/a. La trabajadora del hogar no existe como persona, ni como ciudadana, sólo existen e interesan los resultados de su trabajo, a pesar de que la trabajadora vive en la casa de la empleadora. Prima un “reconocimiento negativo” sobre su trabajo, como dice Rodgers<sup>165</sup>, porque las tareas específicas que realiza son invisibilizadas y sólo se hacen notar cuando los resultados no son los esperados o no se han realizado.

Además, aun cuando las empleadoras resalten la distancia profesional que imponen a la relación laboral, mantienen la práctica de inmiscuirse, en alguna medida, en la vida privada de la trabajadora del hogar, por ejemplo, les dan consejos sobre los estudios o en ocasiones las presionan para que estudien “(...) la impulsaba: ‘Está bien este trabajo pero este trabajo no te va a sacar de la situación económica que estas, es importante’, y cuando veía algún estudio, algo que el gobierno sacaba y le daba la información (...)” (empleadora, 38 años, Miraflores) o, les imponen uniformes o ropa de trabajo.

### 3.2.2 Relación jerárquica

La relación jerárquica se da entre la empleadora madre y la trabajadora del hogar como adentro progresista. En esta relación lo que prima es el control de la empleadora sobre la trabajadora del hogar en cuanto a su vida personal. Este control se justifica en un supuesto “deber” de la empleadora de cuidar, criar, proteger a la trabajadora y demostrarlo frente a los demás que la están cuidando bien. El control se manifiesta por parte de la empleadora, desde el tipo de ropa que debe vestir la trabajadora, los días de salida, el horario de los estudios, el tipo de estudio, los constantes consejos y presión para que concluya sus estudios, el alto nivel de información que se pide sobre su vida personal, si tiene enamorado o no, entre otros aspectos. Pasaremos a comparar sus testimonios:

---

<sup>164</sup> Cf. SPIVAK, Gaytri. Loc. Cit.

<sup>165</sup> Cf. RODGERS, Janine. Loc. Cit.

Cuando son otro tipo de empleadores no les importa dónde vas o con quién vas, a qué hora vas a regresar, si vas a regresar, si vas a volver a día siguiente. En cambio en mi caso era diferente. Mis amigas todas se desbandaban y yo quería desbandarme y no podía.... (Trabajadora del hogar, 21 años, La Molina).

Sí, le empezaba a sugerir ciertas cosas, como por ejemplo el uso de desodorante que no lo conocía ... (empleadora, 39 años, Surco).

Las trabajadoras del hogar son jóvenes, algunas de provincia que vienen a Lima. Todas coinciden en la ilusión o la meta de concluir sus estudios secundarios, alguna carrera técnica, y finalmente trabajar en dicha carrera “Yo decía quiero estudiar una carrera técnica, y él me dijo que aquí había facilidad para poder estudiar y trabajar, que ellos me daban la oportunidad, trabajar y estudiar” (trabajadora del hogar, 28 años, Callao). Algunas resaltan la insistencia constante de las empleadoras para que ellas inicien o sigan estudiando.

Las empleadoras apoyan a la trabajadora del hogar en sus metas profesionales, como si fuera un objetivo personal y motivo de orgullo “(...) gracias a Dios, tengo que sentirme orgullosa con mi conciencia y ante Dios y lo hago por el Señor (...)” (empleadora, 59 años, La Molina).

Siguiendo a Anibal Quijano<sup>166</sup> la racialización del trabajo doméstico se manifiesta claramente en las empleadoras madres que “crían” a adolescentes trabajadoras del hogar y que se enorgullecen de su influencia positiva en su desarrollo personal y profesional. Las características de las trabajadoras del hogar progresistas y las condiciones en que entran a trabajar con la empleadora madre, genera factores propicios para la jerarquía que existe entre ellas y avala el poder de la empleadora sobre la vida de la trabajadora, hasta el punto de desfigurar la condición de trabajadora del hogar y elevarla a “integrante de la familia”. Todo esto coincide con lo que señala Teresa Ojeda<sup>167</sup> respecto de los “comportamientos pseudo – serviles” del trabajo doméstico cama adentro, que restringe y controla la vida privada de la trabajadora del hogar.

Existe un vínculo afectivo fuerte entre empleadora y trabajadora del hogar, pero dicho vínculo no es obstáculo para que la trabajadora concrete sus objetivos profesionales. Para la trabajadora del hogar el cariño de la empleadora es un reemplazo sentimental a la familia que ha dejado en provincia, la consecuente soledad y falta de redes sociales en Lima. Empleadora y trabajadora coinciden en manifestar lo siguiente:

(...) mucho cariño; cuando no está por acá, la llamamos a su trabajo, que si está estudiando, que no llegue tarde, etc. (empleadora, 59 años, La Molina).

Y siento que es mi familia más, ¿no?, como mi hermana mayor, algo así. Cariño, una costumbre más con ellos, me he acostumbrado mucho, y ellos también conmigo y me tratan bien, como le digo. Me gusta la forma en que me tratan. (trabajadora del hogar, 20 años, Ancón).

<sup>166</sup> Cf. QUIJANO, Anibal. Loc. Cit.

<sup>167</sup> Cf. OJEDA, Teresa. Loc. Cit.

Las empleadoras afirman que conversan con las trabajadoras del hogar, comparten sus problemas familiares o sus experiencias de vida, aunque en menor medida, ya que asumen que no son amigas, sino “como amigas”. Además, les aconsejan sobre los estudios y su vida personal “Sí, un montón, ella me cuenta de su papá, de sus amigas, le digo: qué tal le ha ido en el instituto? (...) Sí, sí esa es mi amiga tal, no se me duele, he ido al médico, sí, es como una amiga, es una compañía de verdad” (empleadora, 34 años, Magdalena).

En el mismo sentido, algunas trabajadoras del hogar señalan que han construido una relación de confianza con la empleadora y que conversan y comparten sus vidas privadas mutuamente.

De temas, cuando conversábamos, más hablábamos de las, este, de sus viajes comentaban. (...) De su trabajo a veces hablaban, de que le trabajo es cansado, de sus amigas...Sí, les comentaba, les contaba. Igual yo les contaba de mí o de mis amigas, les contaba qué estaba pasando, ella me decían, o sea, eran así entre nosotras, comentarios, ¿no? (ex trabajadora, 28 años, Ventanilla).

Sin embargo, aunque las trabajadoras digan que reciben un “trato familiar” o que llaman a sus empleadoras “tías” o “madrinas” y que la empleadora diga que son “parte de la familia” o “como mi familia”, ambas saben cuál es su papel en la relación laboral. Los siguientes testimonios muestran las diferencias entre la opinión de las empleadoras y las trabajadoras:

Si usted le trata bien la gente le dura y todo el mundo se admira y me dice: ‘¿Pero cómo es que tantos años te puede durar?’ y como le digo, todos hasta que terminen, de acá tiene que salir con algo y en instituto mayormente han estudiado. (empleadora, 59 años, La Molina).

No, no, siempre guardo el respeto (a la empleadora). Sí hemos conversado, nos contamos nuestros problemas. Pero más allá no. (trabajadora del hogar, 62 años, Pueblo Libre).

En algunos casos, las trabajadoras del hogar llaman a sus empleadoras madrinas o tías y las empleadoras las llaman hijitas, como en los siguientes ejemplos:

A F. le permito que se pruebe mis relojes, pulsera y cosas así, pero ella es delicada me dice: ‘Madrina, que lindo’ y yo le digo: ‘A ver cómo te queda’, y ella dice: ‘No te molestas si me pruebo’, ‘No hijita’, le digo, ‘Hazlo y te sentirás muy bien’ (empleadora, 54 años, La Molina).

(...) siempre les digo tío y tía. Muy pocas veces se me suelta decirle mamá, pero a veces, ¿no?, muy pocas veces. (trabajadora del hogar como adentro, 21 años, La Molina).

La trabajadora del hogar se siente agradecida por los consejos y facilidades brindadas por la empleadora. No tiene problemas ni cuestionamientos para cumplir ciertos “favores” o actividades que están fuera de las tareas domésticas o fuera de horario, con la condición de que su principal objetivo (el estudio), sea respetado. Para la trabajadora del hogar este tipo de trabajo es un buen punto de partida para conseguir sus metas. Manifiesta muchos aspectos positivos de dicho trabajo, más de aquellos que pueden ser negativos.

Lo que yo siempre tuve mi prioridad, es de que si me dan muy buena comida y si por mi barriga no me conquistan, ja ja, y si mientras me den estudios, por mi normal, ah, no me importa el precio que me paguen. (ex trabajadora del hogar, 21 años, La Molina).

En el mismo sentido, la empleadora valora la presencia de la trabajadora del hogar en su casa, no sólo por las actividades domésticas que realiza, sino por la compañía y apoyo que se brindan mutuamente.

(...) queremos no un simple servicio y trabajo vertical, no, eso no existe, sino que sea una persona que nos pueda ayudar en lo que necesitamos y nosotros también ayudarla en lo que necesita; básicamente a nosotros nos gusta que estudien, se superen (...) (empleadora, 34 años, Magdalena).

En suma, en este tipo de relación el trabajo doméstico es positivo y ventajoso. Por un lado, la trabajadora le agradece a la empleadora todo lo brindado. Y por otro lado, la empleadora se enorgullece de todo lo hecho o dicho a la trabajadora del hogar gracias a lo cual ha logrado sus objetivos. Los derechos laborales se transforman en “favores” o “apoyos” de la empleadora, los cuales son aceptados como tales por la trabajadora.

### 3.3.3 Relación dependiente

Este tipo de relación se da entre la empleadora suplente y la trabajadora del hogar cama adentro sentimental. Lo que caracteriza esta relación es la dependencia que se construye entre empleadora y trabajadora del hogar. La primera, por haber entregado su rol de ama de casa a la trabajadora del hogar hasta el punto que ella logra suplirla completamente, de manera eficiente y con el cariño necesario para que la familia se mantenga. La segunda, por el afecto que siente a la empleadora y su familia, además, de haberse acostumbrado a dicha familia, todo lo cual define sus decisiones y obstaculiza posibles deseos de renuncia.

(...) Estuve conversando, jugando un montón con el chiquito, el más grande, y a la hora que me tocó irme, empezó a llorar, quería que me quedara, que quería que regresara, que siempre soñaba que regresaba y así ya, me fui igual triste. (trabajadora del hogar, 27 años, Ancón).

La trabajadora del hogar sentimental ha colmado sus carencias emocionales con la empleadora y su familia, a tal punto, de considerar como suyos los problemas que pueda sufrir la familia y apoyarlos en lo que requieran, aunque eso signifique ir más allá de lo laboral. Como diría Spivak<sup>168</sup>, el/la subalterno/a reproduce el discurso de poder, porque no tiene voz propia, está inmerso/a y definido/a por el poder pero a la vez está fuera porque no lo controla.

Pero el embargo han sido cosas materiales. Te dejan sin nada, sin televisor. Son cosas que (...) ¿Qué nos quedaba? Mirarnos las caras, tristes y algún día compraremos. (trabajadora del hogar, 62 años, Pueblo Libre).

<sup>168</sup> Cf. SPIVAK, Gaytri. Loc. Cit.

Para ambas el fin de la relación laboral es un paso muy difícil en sus vidas, porque deben desarraigarse una de la otra “Hasta donde quiera Dios. Porque me da pena dejarlas” (trabajadora del hogar, 62 años, Pueblo Libre). Sufren la pena de la distancia y se extrañan. Algunas trabajadoras del hogar y empleadoras señalan que luego de la relación laboral mantienen una relación de amistad, se llaman y se visitan. En el caso en que la trabajadora del hogar ha cuidado a un niño o niña la separación es más difícil todavía. Las empleadoras manifiestan que los/las niñas entran en depresión, no quieren hacerle caso a sus madres, extrañan demasiado y reclaman que la trabajadora del hogar vuelva. Además, indican que deben esforzarse por cumplir las tareas domésticas de la manera como lo hacía la trabajadora del hogar.

(...) la bebé cuando ella se iba hacía dieta porque no comía, los fines de semana no comía porque yo le daba de comer y ella no (...) entonces pasó como dos meses sin comer, yo ya estaba desesperada, no sabía qué hacer. (empleadora, 42 años, Surco).

Los derechos laborales se van ganando con el tiempo, como un reconocimiento de la empleadora al aporte realizado por la trabajadora a favor de su familia. Sin embargo, algunas empleadoras sostienen que el cumplimiento de ciertos derechos, como una justa remuneración dependen de su propia economía familiar.

Depende también de nuestra economía y de nuestras posibilidades, porque lamentablemente por más que uno quiera, de repente, cubrir todo lo que quisiera para con ella, a veces ya dices: ‘Bueno, me va a convenir o no me va a convenir, ¿no?’, pero felizmente, siempre ha estado dentro de nuestras posibilidades hasta el momento poder hacer algo con ella, ¿no?. (empleadora, 42 años, Surco).

En unos casos, la confianza es tal que la trabajadora del hogar los reclama, se molesta y amenaza con irse si no cumplen sus exigencias o los exige de forma indirecta “(...) yo le dije: ‘Ay señora, este cuarto no tengo donde guardar y todas las cosas que yo tengo, en qué estar (...). Y dice así: ‘Arriba, arriba, te haremos tu cuarto y ahí vamos a tener la planchadora, la lavandería’. (...) Ay señora le digo: ‘¿Todo tiene que subir encima?, le digo, (...) Ella se ríe nomás’”. En cambio, otras trabajadoras no reclaman sus derechos por el cariño que le tiene a los/las niños/niñas que cría y que exigen presencia.

Existe un vínculo afectivo muy fuerte por parte de la trabajadora quien sacrifica, en ocasiones, su vida personal, y sus derechos laborales por su trabajo. La empleadora sabe de este cariño, que en ocasiones es mutuo, y lo utiliza a su favor, aunque considera que lo compensa con otras concesiones, oportunidades o libertades que le otorga a la trabajadora del hogar.

Es bien bacán, porque logras tener lazos con esa persona que no pensabas, lazos como de familia, lazos que inclusive te preocupas por cómo ella se encuentra; por si estas feliz, trabajando; cómo trabaja actualmente, qué necesidades son las que tiene; que haga su vida libre también, que sea una persona que pueda elegir; que no sea un trabajo que la esclavice, sino que ella pueda tener la elección de salir en el momento indicado, dejando sus responsabilidades también así como lo podríamos hacer cualquiera de nosotras en el trabajo; que, si voy a ausentarme algunos días, dejarlo todo ordenado y, de repente, las cosas más sistematizadas para que alguien pueda suplirme; lo mismo sucede con ella,

¿no? No hay ningún problema si es que todo, quedamos ordenado, coordinado previamente (empleadora, 42 años, Surco).

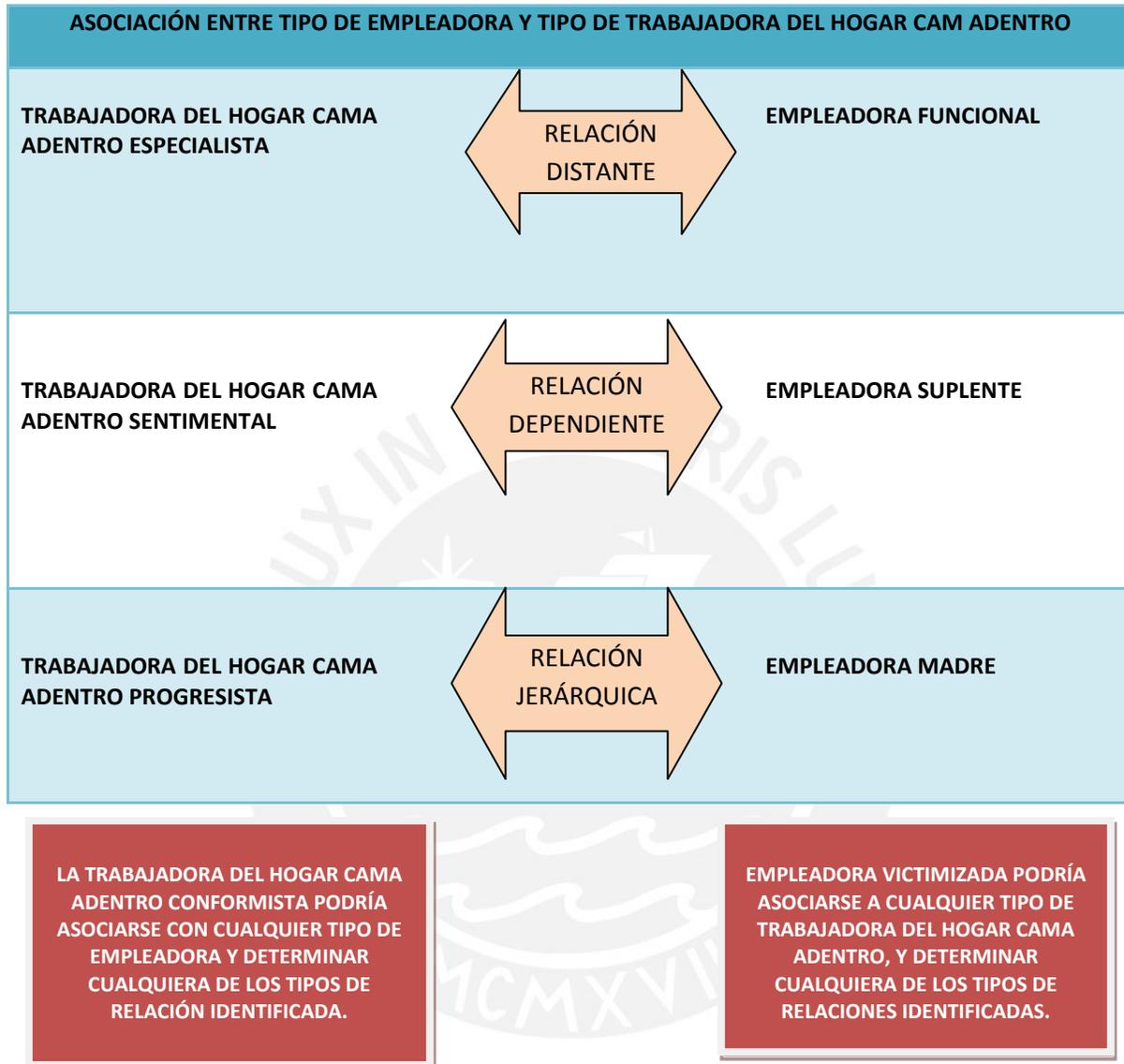
Algunas trabajadoras del hogar se quejan del silencio e indiferencia de las empleadoras, y reclaman más atención y diálogo.

Tal vez que pudiera conversar más con nosotros, bueno, yo no tengo ningún familiar, no sé, como persona a mí me conoce, tal vez pudiera conversar un poco más, preguntarme: 'Qué tal hija, cómo estas hoy día, cómo amaneciste'. Hay días que nos sentamos a conversar, nos contamos nuestros sueños, pero hay días que anda apurada. Días, no, meses diría yo. Jajaja. Ya, pues, ahora que está la abuelita, nos acompañamos, ya nos contamos. (trabajadora, 36 años, San Isidro).

En suma, en este tipo de relación, prima la mutua dependencia entre empleadora y trabajadora del hogar, marcada desde un lado por la necesidad de contar con alguien que se responsabilice de todas las tareas domésticas por parte de la empleadora y por otro lado, la necesidad de afecto por parte de la trabajadora.

Finalmente, según lo expuesto en este subcapítulo, en todos los tipos de relación laboral, las dos mujeres se enfrentan una contra otra, sin involucrar al hombre empleador (sea pareja, padre, hermano u otro familiar de la empleadora), quien delega parte de su poder a la mujer empleadora, con lo cual demuestra que no es su rol asumir, coordinar o controlar las tareas domésticas. En este sentido, la mujer empleadora al coordinar las actividades realizadas por la trabajadora del hogar, de manera exclusiva, reafirma su rol principal como ama de casa, y por ende, como trabajadora del hogar no remunerada, aunque realice tareas productivas paralelamente.

CUADRO 19: RELACIONES DE GÉNERO ENTRE EMPLEADORA Y TRABAJADORA DEL HOGAR CAMA ADENTRO



Fuente: Testimonios de trabajadoras del hogar cama adentro entrevistadas para la presente investigación.

**CUADRO 20: CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES ENTRE EMPLEADORA Y TRABAJADORA DEL HOGAR**

**CAMA ADENTRO**

CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES ENTRE TRABAJADORA DEL HOGAR CAMA DENTRO Y EMPLEADORA			
INDICADORES	RELACIÓN DISTANTE	RELACIÓN JERÁRQUICA	RELACIÓN DEPENDIENTE
	CARACTERÍSTICAS		
AFFECTOS	No vínculo afectivo	Vínculo afectivo recíproco	Vínculo afectivo de la trabajadora del hogar en mayor grado.
INTERESES	El objetivo de ambas es satisfacer sus intereses particulares.	El objetivo de la empleadora es controlar a la trabajadora para que cumpla sus solicitudes. La trabajadora acepta dicho control porque la empleadora la ayuda a conseguir sus metas.	El objetivo de la empleadora es que las tareas domésticas sean realizadas eficientemente. La trabajadora quiere mantener sus vínculos afectivos con la familia.
ACUERDOS	Ambas cumplen con su parte del acuerdo inicial.	La trabajadora acepta lo que recibe de la empleadora porque los asume como oportunidades positivas que la ayudan a cumplir sus metas.	La trabajadora del hogar puede sacrificarse por la familia empleadora.
TRATO PERSONAL	El diálogo personal es mínimo. Se mantiene un trato cordial.	La empleadora sobreprotege y controla la vida privada de la trabajadora del hogar. La trabajadora acepta esta situación como positiva en su vida.	Existe un diálogo y confianza entre empleadora, su familia y la trabajadora del hogar.
TAREAS DOMÉSTICAS	La empleadora deja libertad y autonomía a la trabajadora para que realice las tareas domésticas.	La empleadora le enseña cómo se realizan las labores domésticas.	La empleadora pierde contacto con las tareas domésticas, las cuales han sido encargadas en su totalidad a la trabajadora del hogar.
MECANISMOS DE PRESIÓN	Cada cual cumple con sus compromisos sin pasarse de los límites.	La empleadora siente derecho a sobre exigirle en caso lo requiera. Y la trabajadora acepta.	La empleadora puede abusar del cariño que la trabajadora del hogar les tiene y exigirle realizar otras actividades.
FIN DE LA RELACIÓN LABORAL	Ambas partes no tienen problemas en afrontar el fin de la relación laboral.	Ambas partes aceptan el fin de la relación laboral como un paso natural que se conoce desde el inicio de la relación laboral.	El fin de la relación laboral suele darse por motivos involuntarios, fortuitos o de fuerza mayor. El alejamiento es muy difícil de asumir para ambas.
PERMANENCIA DEL VÍNCULO	No se mantiene el contacto luego de concluida la relación laboral.	Se mantiene el contacto luego de concluida la relación laboral.	Se mantiene el contacto luego de concluida la relación laboral, en ocasiones.
DERECHOS LABORALES	Los derechos laborales se exigen por la trabajadora del hogar y se cumplen por la empleadora según los acuerdos, en la medida de sus posibilidades económicas.	Los derechos laborales se reemplazan con favores o concesiones de la empleadora. La trabajadora del hogar no los reclama porque valora más otras cosas.	Los derechos laborales se ganan con el tiempo y con el reconocimiento sobre el aporte de la trabajadora del hogar al sostenimiento de la familia empleadora.

Fuente: Testimonios de trabajadoras del hogar cama adentro entrevistadas para la presente investigación.

### 3.4 Ejercicio de los derechos laborales

#### 3.4.1 Desde la mirada de la trabajadora del hogar

A la mayoría de las trabajadoras del hogar entrevistadas les interesa conseguir un trabajo en donde las traten bien, reciban una remuneración justa y que no perjudique su salud. Desean ahorrar lo más posible, y no desean asumir descuentos, sea por salud o algún otro motivo. Les interesa tener una vida propia, por ello el respeto de los días libres, feriados, y vacaciones, es muy importante. Conocen muy poco de sus derechos. La amistad con otras trabajadoras del hogar, el sindicalismo o la participación en ONGs les permite estar informadas y las impulsa a reclamar sus derechos "(...) cuando yo entré acá a las charlas, yo dije: 'Oh, qué es esto, oye', yo no sabía, ¿no?, la verdad no sabía, sabía algo, no sabía bien. Algo escuchaba pero no estaba informada por eso yo no podía reclamar nada" (trabajadora del hogar, 54 años, San Juan de Miraflores). Suelen aceptar lo que la empleadora le ofrece, hasta que se comparan con otras trabajadoras de la zona o se enteran de sus derechos. El respeto de sus derechos laborales por parte de las empleadoras depende de su capacidad de reclamarlos, exigirlos y lucharlos constantemente.

Otras trabajadoras del hogar, sobre todo las progresistas, aceptan lo que las empleadoras les ofrecen, ya que otros aspectos que reciben compensan esta situación, por ejemplo, casa, comida, estudios, buen trato. Usualmente estas trabajadoras están poco enteradas de sus derechos y tampoco muestran interés en conocerlos. La posibilidad de renunciar es remota, ya que su objetivo es continuar con el trabajo que le brinda facilidades para concluir sus estudios.

(...) a veces feriados trabajaba pero no, o sea, no era una cosa, claro, que te pagaban, de eso no, y tampoco yo no decía que me pagaran, porque también, me apoyaban, me hacen todo, como me tenían como una hermanita, hacer de todo, entonces, también yo me sentía, decía, incómoda me sentía decirle: 'Págame' (ex trabajadora del hogar, 28 años, Callao).

Sin embargo, por los años de trabajo y la confianza que construyen con la empleadora pueden encontrar estrategias para exigir sus derechos, por ejemplo, a través de bromas, o negarse silenciosamente a ciertas solicitudes "Cuando le digo, así pues, como a veces se pone espesa yo le digo así pues. Yo nomás le digo, pues, me voy a ir a otro sitio a trabajar y así. Así pues, me dice, qué te falta acá, dime, qué te falta para comprar, todo ahí tienes, sí pues, me dice" (trabajadora, 20 años, San Martín de Porres).

En cambio, otras trabajadoras del hogar consideran que las condiciones que les brindan las empleadoras son mejores de lo que podrían recibir en otros empleos y por ello, aceptan lo que les den. La mayoría no conocen sus derechos, ni los reclaman. Su única opción es renunciar y buscar otro trabajo, sea en cualquier otro rubro, que les ofrezca mejores condiciones laborales. En algunos casos tienen vergüenza de exigir sus

derechos y en otros tienen miedo de la reacción agresiva de la empleadora “Bueno cuando le hablé de este, cómo se llama, del seguro, se pone muy molesta, así” (trabajadora del hogar, 17 años, Ate Vitarte).

### 3.4.2 Desde la mirada de la empleadora

En general, a las empleadoras les interesa contar con una trabajadora del hogar como adentro que este a disponibilidad inmediata cuando la familia lo necesite. Cuyo trabajo sea eficiente y a la manera cómo le gusta a la familia empleadora. Esperan que la trabajadora tenga un buen carácter y que sea dócil para aceptar los requerimientos de la empleadora. La salud de la trabajadora del hogar no es de interés de la empleadora, por el contrario, desearía que no se enferme nunca y que no se canse nunca. No piensa en el cansancio que puede sentir la trabajadora del hogar, sino en sus propias necesidades. El buen trato que le brinda a la trabajadora del hogar está condicionado al buen trabajo que ella pueda realizar.

Por dicho trabajo desean pagarle poco o según sus condiciones económicas. La mayoría de empleadoras entrevistadas están poco informada sobre los derechos laborales de la trabajadora del hogar y se rige por sus condiciones económicas más que por sus obligaciones normativas “Podríamos negociarlo porque también depende de mi condición (...) yo no puedo pagar lo que también está a mi alcance respecto a lo que ganamos, entonces, por mi le daríamos mejores condiciones pero también esta nuestra realidad y nuestra calidad de vida (...)” (empleadora, 39 años, Surco).

Otras empleadoras prefieren referirse a concesiones o privilegios que les brindan a las trabajadoras del hogar, en lugar de derechos, gracias a lo cual estas pueden cumplir sus metas “(...) una diferencia con otra gente que lo tiene netamente como trabajadora del hogar, le pone un parámetro a lo que nosotros no, más bien le damos esa libertad y le apoyamos para que no sea una más del montón; quiero que progrese y tenga otra calidad de vida” (empleadora, 59 años, La Molina).

Antes de pagarle un monto extra por las horas extra que le exige trabajar, o el trabajo que realiza sus días libres o feriados, prefiere intercambiarlos por otros días en que la trabajadora pueda descansar. En otros casos, las empleadoras intercambian derechos según sus necesidades, por ejemplo, oportunidades de estudio a cambio de un sueldo mayor, entre otras modalidades en que los/las empleadoras van definiendo a su modo los derechos que le reconocen a la trabajadora del hogar “(...) ya no le doy seguro pero tiene su médico a la mano (una de las empleadoras es médico) y te damos las medicinas para que te cures o si te pasa algo yo voy a asumir” (empleadora, 34 años, Magdalena).

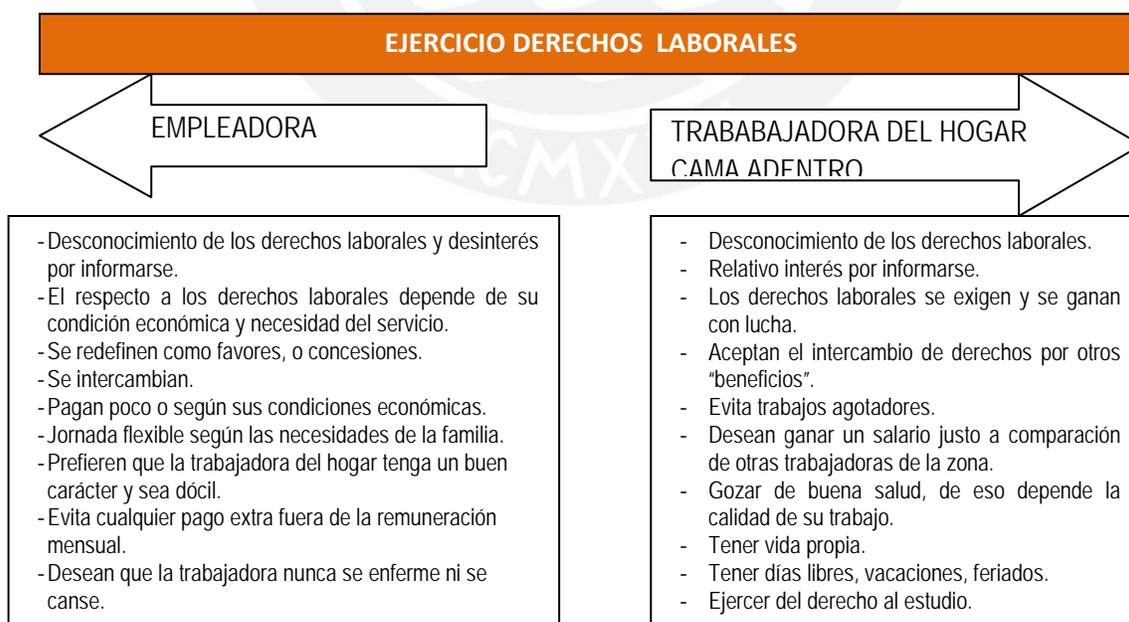
Las dos mujeres se confrontan en la relación laboral no sólo por condiciones económicas y de poder desiguales, sino por intereses diferentes. Por un lado, la trabajadora del hogar busca sobrevivir económicamente. Por otro lado, la empleadora busca asegurar la atención de las tareas domésticas, a fin de

que pueda dedicarse a otras actividades: estudiar, trabajar, salir, pasear, entre otras. Es decir, una mujer brinda soporte a otra mujer para que se dedique a otras actividades que pueden en alguna medida darle mayor prestigio social (trabajo mejor pagado, estudios, actividades sociales). Una empleadora que no quiere perder esos privilegios, a costas de una trabajadora del hogar que debe luchar constantemente por el respeto de sus derechos laborales, en un contexto normativo e institucional poco estricto.

Todo lo cual es avalador por características de la norma nacional que regula el trabajo doméstico remunerado y el funcionamiento de las instituciones públicas encargadas de su cumplimiento. Además, existe poca o nula difusión de información sobre los derechos laborales de las trabajadoras del hogar. Tampoco se han regulado medios coercitivos o sanciones para las empleadoras que incumplan la regulaci[on] laboral. Sumado a ello, en caso una trabajadora del hogar presente alguna denuncia ella asume la carga de la prueba, es decir, debe comprobar la existencia de la relación laboral y las condiciones laborales que tenía. Dicho proceso laboral no es gratuito y lo asume la trabajadora del hogar.

En pocas palabras, cuando la empleadora no respeta los derechos de la trabajadora del hogar, está reconociendo y avalando el sistema de género que subvalora y discrimina el trabajo doméstico en general. Además, fortalece y reproduce la exclusividad del trabajo doméstico de las mujeres, perpetuando de esta manera la inacción del hombre en estas tareas.

**CUADRO 21: EJERCICIO DE LOS DERECHOS LABORALES DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA EMPLEADORA Y LA TRABAJADORA DEL HOGAR CAMA ADENTRO**



Fuente: Testimonios de trabajadoras del hogar cama adentro entrevistadas para la presente investigación.

### 3.4.3 Relaciones laborales y derechos

Según la investigación realizada para la presente tesis, se ha constatado que los estudios realizados en el Perú sobre las vulneraciones a los derechos laborales de las trabajadoras del hogar han sido desarrollados desde la experiencia y opinión de las trabajadoras del hogar. Por ello, la tesis aporta en plasmar la voz de las empleadoras y trabajadoras del hogar sobre el respeto o incumplimiento de los derechos laborales en el marco de la relación que se produce entre ellas.

#### ➤ Contrato

Ninguna entrevistada, sea trabajadora o empleadora, señaló haber firmado un contrato laboral entre ellas. Algunas empleadoras señalaron que “Al principio, el contrato que se firma con las agencias, pero después ya no” (empleadora, 38 años, Miraflores). De acuerdo a ello, surge otro actor: la agencia de empleo, con quien la empleadora firma el contrato y negocia el sueldo.

#### ➤ Salario

En la relación jerárquica el monto de la remuneración la determina la empleadora y la trabajadora del hogar suele aceptar lo ofrecido. Tal como se ha expuesto en capítulos precedentes, en dicha relación la trabajadora progresista evita solicitar un aumento de sueldo porque valora otros beneficios que recibe de su empleadora, como el permiso para estudiar o comodidades en la casa de la empleadora. Una trabajadora del hogar progresista entrevistada dice “(...) ella cuando me contactó la primera vez me dijo ‘E., vas a trabajar de lunes a viernes, puedes estudiar en la mañana, te voy a pagar 250, no tengo más’, ‘ya, me parece bien’ (...)” (trabajadora, 33 años, San Isidro).

La empleadora madre valora lo que le brinda a la trabajadora del hogar que, según ella, va más allá del salario, como el buen trato, la oportunidad para estudiar y desarrollarse profesionalmente. La empleadora madre señala:

Es que antes de que venga, mis papás son un filtro, se le dice cuanto es el monto que estamos ofreciendo y si ellas están dispuesta a tomarlo con todas las condiciones que implica quedarse en la casa. Lo que les decimos a las chicas es, lo que tú vas a recibir acá es bien difícil que lo encuentres en otro lado porque te vamos a dar una relación de amistad básicamente. (empleadora, 34 años, Magdalena).

En el caso de la relación distante, algunas entrevistadas manifestaron que el sueldo se pactó con la agencia de empleo pero no con la trabajadora directamente, lo cual nos muestra a la agencia de empleos como interlocutores válidos en la relación entre la empleadora y trabajadora. En otros casos la empleadora determina el salario, no se negocia, sino que se le ofrece y se espera que la trabajadora acepte “ (...) ‘te pago esto’ le dije y me dijo ‘ya’ (...)” (empleadora, 34 años, San Miguel).

Sin embargo, la trabajadora del hogar especialista tiene más recursos personales para exigir la remuneración que le conviene o buscar otra empleadora que le reconozca mejores condiciones laborales “Si él quiso pagarme 600. Yo le dije: ‘Bueno, voy a pensarlo’. Cuando él me vio que dije así, me dijo: ‘Hasta 800 te pago para empezar’. Pero de ahí patatea para que me suba a los mil”. (trabajadora, 44 años, Ventanilla).

Del mismo modo, en la relación dependiente, el salario también lo determina primero la empleadora suplente, pero poco a poco, con los años, va reconociendo y valorando las actividades que realiza la trabajadora del hogar cama adentro y por el miedo a perderla suele mejorar el monto del salario. Sin embargo, su propia condición económica pesa mucho más que el reconocimiento al aporte brindado por la trabajadora a la familia empleadora. Por su parte, la trabajadora sentimental reconoce como positivo lo que la empleadora le ofrece y se reprime de exigirle un aumento por razones más emocionales que objetivas “Sí, reaccionan bien. Pero a mí está pasable mi sueldo. Mejor ya no le voy a pedir, porque son tan buenos conmigo. A nadie le pagan su seguro así nomás. A mi compañera también le pagan su salud nomás, no le pagan pensión, nada” (trabajadora, 62 años, Pueblo Libre).

El incumplimiento del pago de la remuneración, o la determinación unilateral del monto por parte de la empleadora, es una forma en que la empleadora mantiene su poder sobre la trabajadora del hogar y moldea sus derechos a su gusto y a sus propias características o necesidades económicas, por ello, el principal argumento de las empleadoras para no pagar un sueldo justo es que ellas ganan poco o que no es suficiente para asumir el pago de un monto mayor.

Un aspecto interesante es quién define el monto de la remuneración, según los testimonios es la empleadora la que ofrece el sueldo que quiere o puede pagar y la trabajadora es la que acepta dichas condiciones. Todo esto es regulado por la Ley y Reglamento de la Trabajadora del hogar, que no reconoce la remuneración mínima vital a las trabajadoras del hogar y más bien avala la negociación del monto del salario, sin tomar en cuenta las desigualdades de poder entre ellas.

#### ➤ Gratificación

En la relación jerárquica, las empleadoras madres no suelen cumplir con este derecho, sin embargo, modifican la entrega del monto dinerario por un regalo como muestra de afecto y como para estrechar el vínculo familiar que la empleadora trata de mantener “En julio sí y en diciembre no porque en diciembre le damos un regalo, por ejemplo a G. le dimos más de lo que correspondía, le compramos una máquina de coser porque eso ella quería y sabíamos que con su sueldo iba a ser difícil (...)” (empleadora, 34 años, Magdalena).

Algunas trabajadoras del hogar progresistas señalan que usualmente no les daban gratificación pero que poco a poco fueron reconociéndoles ciertos beneficios que compensaban el derecho a la gratificación “Pero, por ejemplo, en ambos casos, digamos, si salían a comprar, me compraban. Si iban a comprar ropa, me decían: ‘¿Quieres esta ropa?. Ya, compra, pues’. Comprábamos y ellos pagaban. Así como que te recompensan, ¿no? (...)” (trabajadora, 21 años, La Molina).

En otros casos, las trabajadoras progresistas manifiestan que sí exigieron sus derechos a las empleadoras mediante mecanismos indirectos, como hablándoles de la situación de otras trabajadoras del hogar, aunque no lograron resultados positivos.

Sí les decía, por ejemplo, con ellas no hablaba de esa, así decirles: ‘Pague mi CTS’, ¿no? Pero yo sabía que pagaban CTS, eso. Les comentaba y les decía mis amigas ganaban; tenían por decir, cómo se llama, le pagaban su tiempo de servicio, le daban gratificación por 28 de julio, le daban gratificación por Navidad, ¿no?. Y pagaban CTS, pero yo no tenía eso. (...) Una sola vez me dieron gratificación. (trabajadora, 28 años, Ventanilla).

Otras señalan que no recibieron la gratificación porque no conocían sus derechos y no los exigían.

O su tiempo de servicios también, porque hay muchos salteador. Por ejemplo, la primera señora que trabajé no me dio, no me daba gratificación, no me daba nada, ¿no?, porque yo no conocía nada, no sabía qué era la Ley de las trabajadoras del hogar. (trabajadora, 20 años, Ancón).

Por su parte, en la relación distante, la gratificación suele depender de la situación económica de la empleadora, pero en la mayoría de los casos sí cumplen con respetar dicho derecho.

(...) claro, le abrí una cuenta en Interbank, le ponía su CTS y le daba su gratificación, dos o tres no y las vacaciones que eran un poco raras porque nosotros tomábamos muchas vacaciones durante el año, muchas más probablemente de lo que dice la ley y cada vez que yo me iba ella se iba (empleadora, 38 años, Miraflores).

Todo lo cual es reafirmado por el testimonio de las trabajadoras del hogar especialistas “Acá sí, en es aparte sí. En esa parte sí nos dan la mitad del sueldo. (...) En julio y ahora en diciembre” (trabajadora del hogar, 44 años, Ventanilla).

En una relación dependiente, la empleadora suele respetar el derecho a la gratificación. Aunque algunas trabajadoras sentimentales señalan que han ganado sus derechos luchando y exigiéndolos constantemente.

En aquellos tiempos, no tenía seguro, no me dejaban salir, me decían: ‘No, para qué vas a salir si solamente los feriados salen las secretarias’. ‘Pero yo no soy secretaria. Yo hago todo su mandado que usted me dice’. Entonces, así conseguía mis salidas los feriados, después mi seguro, mis gratificaciones. Poquito a poquito iba luchando. No se consigue fácil. Mi hermana no tenía seguro, nada. Ella me dijo: ‘¿Desde cuándo?’. ‘Acá hay una ley que dice que todos debemos tener seguro y los domingos, los feriados. Si usted quiere que trabaje los feriados me tiene que pagar doble’. Y eso fue una amiga. Una amiga me llevó a la CCTH en el año 90. Por

eso me han asegurado recién en el 89, desde el 70 que trabajo. (trabajadora, 62 años, Pueblo Libre).

➤ **Vacaciones**

En todo tipo de relación entre empleadora y trabajadora del hogar, el derecho a las vacaciones suele respetarse, aunque no necesariamente el pago correspondiente se respeta.

Sí, quince días, casi lo toman en Navidad, como vamos a Andahuaylas a veces, toman unas dos semanas (...) Claro porque sale e igual es parte del mes que le pagas, no es que cuando sale de vacaciones le dejas de pagar. (empleadora, 34 años, Magdalena).

➤ **Seguro de salud**

El seguro de salud es un derecho, en la mayoría de los casos, no reconocido por las empleadoras. Consideran que esta fuera de sus posibilidades económicas, y disponen otras medidas, como: la atención por un familiar que es médico, o llevarla a un centro de salud privado sólo cuando está enferma. Además, algunas empleadoras señalan que es una ventaja la fortaleza física de la trabajadora del hogar que les permite gozar de buena salud.

En este tema, el poder de la empleadora se demuestra, al no consultar a la trabajadora del hogar si desea ser asegurada o recibir un tratamiento particular. La empleadora dispone del cuerpo de la trabajadora del hogar llevándola al centro de salud que quiere, cuando ella decide y por los motivos de salud que ella considera graves.

En la relación jerárquica, la empleadora suele decidir según sus condiciones económicas y opinión propia si asegura o no a la trabajadora. En algunos casos, el seguro es reemplazado por la atención médica de familiares de la empleadora o la empleadora misma.

No, porque F. (*hermana de la empleadora*) es médico y en todos los casos no hemos comprado eso, porque mi hermana es médico y le da medicinas y las veces que ha necesitado, se le ha dado para las medicinas y F. la atiende (...) si no tuviéramos a F. a la mano, probablemente ahí si buscaríamos un seguro más barato, F., por ejemplo, es médico y no tiene seguro y lo que hace junto a otros amigos médicos, es ir pagando. (empleadora, 34 años, Magdalena).

Otras empleadoras, sobre la base de su propia opinión respecto al sistema de salud peruano, deciden asegurar a la trabajadora, o asumir el costo de una atención particular y las medicinas.

No, pero yo tengo una opinión respecto al seguro, que es una desgracia, una vez fue al hospital y la trataron pésimo, terrible, ella se traumó. En todo caso, lo que trato de darle es una atención más particular, aunque no se enferma mucho y eso es una ventaja, es joven y fuerte, pero las otras veces que se ha enfermado tratamos de que sea una atención más particular, se enferma y yo cubro los medicamentos. (empleadora, 39 años, Surco).

Por su parte, la trabajadora suele ser tímida para exigir sus derechos o en caso lo haga, ante una respuesta negativa deja de exigirlos, a pesar de las afectaciones a la salud que pueden sufrir por el trabajo que realizan.

No tenían lavadora y entonces, yo lavaba sábanas o a veces cubrecamas delgadas lavaba a mano y eso a varios horas paraba en agua, ¿no? Por lo mismo que estaba varios tiempos así lavando esas cosas, el frío me habría entrado y se me había hinchado. Y después le médico me dijo, me dio medicina y se me pasó y me dijo que usara guantes y ya de ahí nada (...) Y una vez yo le pregunté por qué no tengo mi seguro si yo estaba tantos años; entonces una vez, ellas me dijeron que iban a ver el seguro para mí, ya así quedaron y, después como ya me salí, ya se olvidaron, ¿no? Pero a mí me hubiera gustado que desde el principio que me hubieran dado seguro, ¿no? (trabajadora, 28 años, Ventanilla).

Otras trabajadoras manifiestan que no están aseguradas pero que reciben de las empleadoras un trato comprensivo frente a sus enfermedades o dolencias y que les dan permiso para descansar o ir a atenderse “No, no, en esa época no había mucho ese tema de seguros (...) No, yo me compraba mis pastillas. No, no, cuando me veía mal, acuéstate, por ejemplo, cuando estaba con mi regla que eran los días peores para mí, unos dolores de vientre horrible. ‘Acuéstate (...) date un baño y luego descansa’”. (ex trabajadora, 36 años, San Isidro).

En una relación distante, algunas empleadoras suelen pagar el seguro. Pero, otras empleadoras sólo respetan este derecho dependiendo de sus condiciones económicas “ (...) nos hemos puesto a pensar que, si se nos pone mal a donde la llevamos, entonces, estamos esperando que D. mejore sus ingresos y esperemos que no pase de este año y si ella sigue se hará”. (empleadora, 34 años, San Miguel).

Sin embargo, las trabajadoras especialista suelen manifestar que han luchado mucho por conseguir que las aseguren.

Yo le dije: ‘Señor, bueno’, le dije, yo le digo: ‘Usted me dice que yo soy como familia acá, usted dice que, entonces debo tener todo, debo tener seguro, debo tener todo’. ‘No, sí tienes’, que esto, que lo otro, ya. Entonces como yo me puse fuerte ‘Necesito ahorita una boleta para mañana irme, o sea, para irme, ir al seguro, porque me siento mal, pues’. Yo casi no me he enfermado. (trabajadora, 52 años, San Juan de Lurigancho).

En algunos casos, a pesar de exigir sus derechos no cuentan con seguro de salud y más bien las empleadoras minimizan la gravedad de su estado de salud para no darle permiso o atención médica.

(...) Me dice: ‘¿Qué cosa vas a ir al doctor?, será cualquier cosa’, me dijo. Entonces le dije ‘No, este, me siento mal, ya no tengo fuerzas’ y ya pues, fui al médico y de pronto estaba con la hemoglobina bajísima, tenía 8.5 y ya pues, empecé a vomitar. Llegando otra vez me desmayaba y empecé a vomitar. Y la doctora de pronto: ‘Rápido me voy’ y me dijo: ‘Uy, tienes ulcera, te ha reventado ya la úlcera’, me dijo. (...) Todos los gastos yo, porque siempre había estado guardando mi platita, y como yo no tenía, ni tengo hasta ahora seguro, ninguno empleador me ha asegurado, entonces, igual me vine al hospital Loayza y ahí fue mi atención. (trabajadora, 41 años, Cercado de Lima).

Por otro lado, en la relación dependiente las empleadoras no suelen asegurar a las trabajadoras, pero señalan que asumirían el costo médico en caso se enferme la trabajadora del hogar.

Sí, sí, por ejemplo para esto lo del seno, nos preocupó tanto que quién le operó fue mi hermano, se lo pedí y bueno, nosotros nos arreglamos con él (...) y después han sido resfríos, que le he dicho: 'Oye tómate este jarabe', o he preguntado a mi hermano o a mi cuñado que son doctores qué puede tomar: 'Ah toma esto, cuando le su migraña' (...) entonces ella hace sus cosas, deja todo listo y se va a hacerse sus chequeos donde quiera, ¿no? si tiene alguna cosa que comprar, no sé, lo que ella quiera mientras no perjudique y no vaya a interferir en la hora de recojo de las niñas también (...) (empleadora, 42 años, Surco)

Otras empleadoras afirman que las trabajadoras se niegan a asegurarse para evitar el descuento monetario en sus remuneraciones "Y ya cuando un día vamos a ver el seguro "(...) 'No señora, que sabe qué, que mejor me da la plata'. Esas cosas (...) Y en el caso de R. nunca se me ocurrió asegurarla". (empleadora, 46 años, Surco).

Por el contrario, las trabajadoras sentimentales indican que son las empleadoras que no quieren asegurarlas, a pesar de la insistencia en exigir el cumplimiento de este derecho "(...) desde que he entrado he pedido seguro, que no (...) que no podemos darte, que búscate un seguro tú por tu lado, que hay programa del SIS, pero no (...), asegurarme ellos, no". (trabajadora, 36 años, San Isidro).

#### ➤ Estudios

En todo tipo de relación entre la empleadora y la trabajadora del hogar, el estudio es impulsado y promovido por la empleadora, salvo que obstaculice las actividades laborales de la trabajadora " (...) básicamente, a nosotros nos gusta que estudien, que se superen porque hay muchas chicas que vienen con la cabeza caliente y lo único que quieren es ganar dinero y buscar chicos". (empleadora, 34 años, Magdalena).

La mayoría de empleadoras refiere que la trabajadora del hogar debe estudiar, superarse, y encontrar otros trabajos con mayores ingresos y para eso el estudio es el mejor camino "Sí, muchas veces le decía, no, no estudiaba, ella había terminado la secundaria deficiente de colegio público, y yo le decía, la impulsaba (...)" (empleadora, 38 años, Miraflores).

En general, se muestra la intervención de la empleadora en la vida privada de la trabajadora del hogar, hablándole constantemente de la importancia del estudio, es decir, las trabajadoras del hogar no necesariamente son las que exigen el derecho al estudio, en ocasiones son convencidas por las empleadoras, sobre la base del supuesto deber de formación y consejo de la empleadora con respecto a la trabajadora del hogar, joven, de provincia, con menor nivel de instrucción.

(...) nosotros estuvimos interesados en que aprendiera inglés, que se metiera a una academia, pero también era complicado, porque sentíamos que ella no quería mucho estudiar, que no era de su interés; entonces, al comienzo, yo hablaba bastante con ella sobre la importancia del estudio y, además, me había encariñado con ella, pero ella no lo hizo, no lo llegó a hacer. (empleadora, 40 años, Barranco).

Sin embargo, algunas trabajadoras del hogar sí expresan su interés por estudiar, sobre todo cuando son jóvenes y tienen otros proyectos de vida.

La condición de uno de esos era cuando yo me vine de allá, todavía con condiciones todavía, imagínate, mocosa con condiciones, ya. Era que estudiara, en ambos casos. Por ejemplo, en el otro caos también, que si me aceptaran, me aceptaran con mis estudios, ya. Entonces así, siempre puse de condición eso, ¿no? (ex trabajadora, 21 años, La Molina).

En otros casos, las trabajadoras señalan que el derecho a la educación está condicionado a la rapidez con que realizan sus actividades o si ha cumplido con ciertas tareas antes de salir a estudiar.

Y ya me convenció con el estudio, pues, 'Pero yo me voy a ir a las 6 a estudiar y voy a regresar a las 10'. 'Está bien, hija', me dice. 'Coordinamos todo eso y puedes ir a estudiar'. Y en ese tiempo, estudié en las costuras a medir, a medir estaba estudiando. Y ya, pero después incomodaba, que yo venía 10 y 15, que 10 y media, que muy tarde, ya empezaba a gritar (...) (trabajadora, 36 años, San Isidro).

El derecho a la educación exigido por la trabajadora del hogar, y en ocasiones, negado u obstaculizado por la empleadora, reafirma la subalternidad de una trabajadora, pues es la única modalidad de trabajo que reconoce legalmente este derecho. Es decir, reconoce una carencia esencial de las trabajadoras del hogar y una exigencia homogeneizadora de la sociedad sobre ella. La educación se convierte en un modo de civilizar a la trabajadora del hogar.

#### ➤ Horarios

En la relación distante, algunas empleadoras funcionales refieren que suelen dar libertad a la trabajadora para que se organice y realice según su experticia las tareas encomendadas.

Debe estar empezando como a las siete y media u ocho y hace el desayuno, el tema no es que tenga un horario, sino que yo no controlo ciertas horas del día, porque yo lo único que le dije es: 'Organízate' (...) (empleadora, 34 años, San Miguel).

Otras empleadoras establecen un horario de ocho horas de trabajo, a fin de respetar los derechos de la trabajadora y a la vez responder a las necesidades de privacidad de la familia empleadora.

Nosotros le dijimos que no queríamos que viniera en el desayuno, que no bajara, ella venía después como a las nueve, cuando vivía arriba, que era un poco más independiente, pero cuando vivía en el mismo piso no salía de su cuarto hasta las nueve. (empleadora, 38 años, Miraflores).

Por el contrario, la trabajadora especialista indica que debe acomodarse a los horarios y necesidades de los/las empleadoras/es y su familia, aunque estos no se adecuen a sus propios horarios de sueño o descanso.

Sino que acá en la molestia es que muy tarde para atenderlos. (...) Se vienen a las 10.30, 11, a esa hora hay que atenderlos. (...) Así, desde la mañana. Por ejemplo, ellos vienen a las 11, 11.30, 12, yo no estoy durmiendo, pero de ahí quiero que los levante a las 6 de la mañana. (trabajadora, 44 años, Ventanilla).

En la relación jerárquica, la empleadora madre determina el horario de trabajo según sus necesidades y las características del horario de estudio de la trabajadora del hogar. Aunque minimiza la dificultad de las tareas que realiza la trabajadora, como si dichas actividades fueran sencillas al punto de no interferir con los estudios de la trabajadora “Empezaba a las siete y terminaba once de la mañana, la limpieza no más (...) Sí, no le digo que yo soy la que cocina (...) No le digo que estudiaba en la tarde (...) yo los llamaba a almorzar y le decía: ‘N. deja, limpia la cocina, los servicios’, porque estudiaba en el colegio Héroes el Cenepa en la tarde” (empleadora, 59 años, La Molina).

Sin embargo, la trabajadora progresista señala que el horario depende del momento en que concluye con todas las tareas asignadas y que ella debe regular dichas actividades para poder cumplir con sus estudios. Es decir, las actividades exigidas no se reducen por que la trabajadora estudia, sino es ella la que debe esforzarse más, y trabajar más rápido, a fin de tener tiempo para estudiar.

Hacía las cosas jugando, me demoraba, pues, prácticamente, pero cuando ya empecé a estudiar, sí me ponía, digamos, de tal hora voy a hacer tal hora, a tal hora, tal hora. No ponía en la puerta de mi cuarto, así, no ponía, pero sí sabía mentalmente hasta qué hora podía hacer, hasta qué hora más o menos. Terminaba a las 3 de la tarde, 3 y media, así. Luego me echaba y mirábamos tele, o cuando no estaba el tío, se iba a su chacra, nosotros felices jejeje. (trabajadora, 21 años, La Molina)

En la relación dependiente la empleadora suplente manifiesta que el horario de trabajo depende de las necesidades que tiene la familia. En caso, la empleadora trabaje deja la responsabilidad total de las actividades domésticas a la trabajadora del hogar, por lo que no controla sus horarios.

Siete, diez para las siete de la mañana. Hace las tareas de la casa luego del almuerzo, su siesta, siempre y se toma como dos horas, ¿qué haciendo?, no sé, me imagino que mira su novela, algo, en su cuarto. Y luego, ahora que estoy en casa me doy más cuenta ¿no? porque antes no sabía cómo era su ritmo (...) (empleadora, 42 años, Surco).

La necesidad de la empleadora es tal que respeta el derecho de la trabajadora al descanso durante el día, ya que esto asegura el buen humor y buenas condiciones físicas para que siga trabajando.

Ella se levantaban a las 6, 6:30. Yo les pedía que ellas tengan el desayuno listo con jugo. Poníamos la mesa en la noche. De ahí que yo me iba, no me importa; que haga lo que quiera. Lo único que yo quería es que las cosas estuvieran listas, el almuerzo, que los chicos vinieran a la casa y se viera ordenada y limpia. Y eso sí, a las 6:30 que yo llegaba, lo que quieras. ‘Si

quieres ver televisión conmigo, ve televisión conmigo. Si quieres encerrarte en tu cuarto, enciértrate en tu cuarto'. 'Pero señora, no', le digo: 'Yo estoy cansada y tú también. Y tú tienes que estar al día siguiente de buen humor y yo también'. (empleadora, 46 años, Surco).

Por su parte, la trabajadora sentimental se queja de que el horario no necesariamente es de ocho horas, sino que se amplía según los requerimientos de la familia empleadora.

Si es que ellos, no vio, siempre me dicen o yo les pregunto: '¿Mañana va a salir temprano?'. A veces cuando no salen temprano, se levantan nueve, ocho y media, entonces ya para descansar hasta las siete o seis y media, entonces para no estar apurándome, porque también para con, ¿no?. Mayormente cuando me dicen, cuando coordinamos, descanso hasta las siete, ya, normal, tranquila. Pero el horario es seis o siete. (trabajadora, 36 años, San Isidro).

Lo cual genera una incomodidad y disconformidad, sobre todo para aquellas trabajadoras que conocen su derecho a las ocho horas laborales "Deberíamos de tener ocho horas de trabajo, que dicen. Pero no cumplimos, porque yo trabajo de las 6 que me levanto hasta las ocho (...)". (trabajadora, 62 años, Pueblo Libre).

#### ➤ **Días libres y feriados**

En general, el respeto de los días libres y feriados se cumple en la mayoría de los casos. Las empleadoras reconocen que es necesario que descansen para que puedan cumplir con sus tareas de manera eficiente. Sin embargo, algunas empleadoras justifican el incumplimiento de este derecho aduciendo que las protegen contra los peligros o que están encargadas de su crianza. Otras negocian el día libre o feriado trabajado por otro día de descanso, a fin de que su presencia en la casa permita a los/las empleadoras realizar sus actividades personales pero sin un pago extra.

En la relación jerárquica, la empleadora madre controla minuciosamente las salidas o días de descanso de la trabajadora progresista, hasta el punto de no darle permiso o plantearle las desventajas y peligros de salir.

A veces, tiene una hermana y una amiga, ambas han venido; pocas veces ha salido a dormir fuera, raras veces pero sí, a veces ha salido con su..., todo el domingo y bueno (...) Sí regresa, la primera vez que salió nos daba miedo, no le dimos la llave le dijimos tal hora y ya estaba, era para ver si cumplía o no (...) Sí, al principio teníamos mucho temor porque quería irse al Callao y es peligroso y no sé qué pero ya ha vivido por allí (...). (empleadora, 34 años, Magdalena).

Algunas trabajadoras del hogar progresistas señalaron que por su condición de migrantes, sin redes sociales, decidían no salir en sus días de descanso, lo cual cambiaba cuando superaban la soledad y conocían más la ciudad.

Claro, durante los tres años que estaba aquí, no salía porque no conocía, recién estaba conociendo, poco a poco a salir, conociendo a mis amigas donde yo estudiaba, poco a poco salí. Hasta que yo me encontré, vino una compañera de mi colegio, ya ella trabajaba por aquí,

por Pueblo Libre, y entonces vino ahí y entonces ella, cuando vino de ahí venía a mi trabajo, ya salíamos poco a poco. (trabajadora, 28 años, Ventanilla).

El respeto por los días libres, en una relación dependiente, es fluctuante. En ocasiones, es tal la dependencia de la empleadora con la trabajadora que de alguna manera la primera obstaculiza las salidas de la segunda. En otros casos, la empleadora valora los espacios de intimidad y privacidad con su familia y prefiere que la trabajadora del hogar tenga días libres.

Lo que pasa es que, como te decía, nosotros, desde que nació el mayor, siempre hemos tenido los sábados en la tarde y los domingos para estar juntos y para poder disfrutar la familia; entonces, en realidad, si el sábado ya están las cosas hechas, o sea, yo no necesito que esté acá porque estamos nosotros, ya no tiene nada qué hacer. O sea, no le voy a decir que esté en su cuarto dando porque si tiene otras cosas que hacer fuera, o quiere hacer otras cosas, que aproveche, ¿no?. (Empleadora, 42 años, Surco).

En la relación distante, tanto para la empleadora como para la trabajadora del hogar, los días libres son momentos en que desarrollan sus vidas privadas y por ello, los valoran y respetan. En caso, las trabajadoras realicen actividades domésticas en sus días libres, algunas empleadoras señalan que les pagan horas extras o buscan otros tipos de arreglos, como darles otro día de descanso pero sin un pago extra, es decir, redefinen los derechos laborales a sus propias necesidades.

#### ➤ Uniforme

En la relación distante, la mayoría de empleadoras entrevistadas consideran que el uniforme es un signo externo que puede generar situaciones de discriminación y señalan con firmeza que no exigen su uso “(...) ella se visten como quieren (...) para nosotros es una pena que usen el uniforme porque no quiero que las marque como empleadas del hogar y que tienen una jerarquía menor y tal cosa (...) igual le regalamos ropita para que use, ropas que tenemos”. (empleadora, 34 años, Magdalena).

Aunque la empleadora funcional se asuma como una persona respetuosa de los derechos de la trabajadora del hogar, sin intención de controlar su vida. Se expresan ciertos puntos de fuga, como, el control de la empleadora sobre las características del vestir de la trabajadora, siendo motivo de control del cuerpo por parte de las empleadoras y una forma de manifestar su poder para determinar los límites o características del vestir de las trabajadoras del hogar “(...) le compré esos pantalones que te digo, le compre dos polos y no se los puso nunca y un día se lo dije”. (empleadora, 38 años, Miraflores).

Adicionalmente, el control del cuerpo de la trabajadora del hogar no sólo se manifiesta en la obligación de usar uniforme, sea formal (mandil blanco) o informal (buzo o ropa comprada para el trabajo), sino en su imagen o arreglo personal, el cual debe ceñirse a las exigencias laborales de la empleadora y su familia.

(...) ella estudiaba primero Cosmetología, entonces un día se vino con el pelo bien planchado, bien pintada y estaba con su pelo lacio, y le dije: 'G. por fa una agarradita al cabello' (...) 'No, es que me hecho un tratamiento y no me puedo amarrar hasta que no pase que es una semana porque si no se me queda marcado', le dije: 'No sé qué haces, te pones un gorrito pero evita que J. tenga pelos en su manito' (...) fue la única vez de ahí no me meto en la manera de vestir. (empleadora, 35 años, La Molina).

En este tipo de relación, algunas empleadoras exigen el uso del uniforme cuando la trabajadora está encargada del cuidado de menores de edad, justificándolo por un tema de limpieza o higiene "Creo que más higiénicas se les vería con el uniforme, pero ellas no quieren usarlo y ya no importa, además están recontra escasas" (empleadora, 42 años, La Molina).

En otros casos, las trabajadoras especialista reclaman el uso del uniforme, sobre todo por un tema de ahorro de dinero en la compra de ropa para trabajar.

Para mí, bueno, está bien, porque así, o sea, así, qué le digo... es una obligación que ellos tienen que darnos, si usar es lo mejor, pues ¿no? (...) Te sacas tu ropa, ¡fua! Te pones eso y nada más, ya está. (...) Ahora compro yo pues. Pero, en el otro edificio, escuché que dicen: 'Hay que comprar ropa, hay que comprar uniforme', dice, porque están comprando, ya compraron en su casa, ya. (trabajadora del hogar, 44 años, Ventanilla).

En la relación jerárquica, las empleadoras madres no compran uniforme, sino otro tipo de ropa para que la trabajadora se sienta cómoda al realizar sus tareas domésticas y salir a la calle. Es decir, las características del uniforme se han modificado, ha pasado del mandil blanco o azul, al buzo o ropa de calle comprado o regalado por las empleadoras "La ropa de ella, pero, a veces, si le obsequiamos y la llevamos a Ripley o Saga y como una hija: 'Escógete ahí un par de buzos', y ya, o si no en vez de comprarle cosas, cuando nos apoya hasta la una o dos de la mañana" (empleadora, 39 años, Surco).

El uniforme o la ropa que utilice la trabajadora del hogar es un medio para controlar la sexualidad de la trabajadora desde una mirada paternalista de la empleadora.

(...) a veces cuando anda en sandalia me estresa porque ahorita ya está haciendo frío y le digo: 'Ponte medias' y ella no, parece una niña y le digo: 'Si te quieres resfriar es tu tema', ya qué le voy a decir después de que le digo mil veces que se ponga la chompa ó medias, ya pues si quiere de coqueta irse con manga corta o exhibir sus hombros ya es un tema de ella. (empleadora, 34 años, Magdalena).

Al respecto, algunas trabajadoras del hogar manifiestan que usar uniforme es discriminatorio, aunque al inicio de la relación laboral hayan manifestado su voluntad de usarlo y luego con la experiencia y gracias a lo que le dijeron otras trabajadoras del hogar su percepción cambió.

Entonces una vez yo misma le dije: 'Ay, todas las chicas trabajan con uniforme, por qué yo también no me compro uniforme, decía ya, entonces ellas me compraron un uniforme (...) Una vez a mí me dijeron: '¿No te da vergüenza ponerte uniforme?', me dijeron, a mí me dijeron así

en un mercado cuando yo me fui a comprar, '¿Por qué se ponen uniforme?', me dijo la señora. (...) Yo le dije que porque me gustaba, ¿cómo?, decía: 'No seas sonsa, aquí no se ponen uniforme, parecen que fueron militares, los militares nomás usan uniforme'. Entonces desde esa fecha yo no quise usar. (trabajadora, 28 años, Ventanilla).

En suma, según los testimonios de las trabajadoras del hogar el uso del uniforme es una práctica discriminatoria y no suelen sentirse bien utilizándolo en la calle o en lugares públicos. Sin embargo, algunas empleadoras y establecimientos públicos (restaurantes, clubs, entre otros) obligan a utilizarlos, contraviniendo al Decreto Supremo 004-2009-TR (30 de marzo de 2009) que prohibió la obligatoriedad del uso del uniforme.

De otro lado, algunas trabajadoras del hogar inmersas en una relación dependiente sostienen que el uniforme es una marca que las discrimina, sobre todo cuando salen a la calle. Sin embargo, para otras es una forma de ahorrar su propia ropa. En otros casos, señalan que sí usarían uniforme si fuera a su gusto.

(...) 'Ay, que el Gastón lo usa', bueno fuera que te comprara un uniforme, o sea, por lo menos así como, ¿no?, un poquito algo que así, ¿no?, te compran un saco de costal, un pantalón ancho que no es de tu talla, con la ropas así, de pan me tenía (...) No es que no gusta, es no sé, es incómodo, no sé, el color era, no era, era un color conche vino, creo con unas cositas acá y yo, la mayor parte yo casi nunca uso (...) Y para mí era incómodo, desde ahí no usé, poco (...) cada vez que salía a comprar pan, ¡pam! Me entraba al baño, me ponía polo y mi pantalón, pero en ya su casa querrá que esté, ya estoy. Poco a poco parece que ya, ya lo he dejado de poner, ya, ya, ni cuenta se daba, ya entré así y ya no me decía nada, ya. (trabajadora, 36 años, San Isidro).

La mayoría prefiere usar uniformes de nanas o enfermeras, pero no aquellos uniformes que las identifican como trabajadoras del hogar.

Ahora también le digo que me compren porque en el nido; los niñitos me dicen: 'Señora, su hijito ha llorado'. Entonces, yo le he dicho que me compre uniforme para diferenciar. Creen que es mi hijita. Como me abraza, los niños creen que soy su mamá de la bebe. Entonces le digo a la señora: 'Cómprame un uniforme para poder diferenciar'. (trabajadora, 62 años, Pueblo Libre).

Por su parte, algunas empleadoras suplentes consideran que es preferible que la trabajadora del hogar use uniforme por un tema de higiene, especialmente cuando cuidan a niños/as.

Bueno, sí. Le dije que yo prefería que use uniforme sobre todo por una cuestión de no maltratar su ropa, porque, claro, con todo el trabajo que se tiene que hacer, la ropa se maltrata, entonces, le dije que yo prefería que usara uniforme, por eso, ¿no?, y además porque, claro, si también va a estar con la bebé, a veces te sientas en el suelo y eso, y tu ropa termina maltratándose (...) (empleadora, 42 años, Surco).

Podemos analizar estas posturas siguiendo a Elías<sup>169</sup> quien afirmaba que al estudiar cómo y por qué pasó la sociedad occidental a lo “civilizado”, surge una sensación de repugnancia de lo que es reconocido como “incivilizado” que a pesar de ello forma parte de la historia humana, ya que nuestra forma de comportamiento es una consecuencia de esa otra forma a la que llamamos «incivilizada». Elías hace referencia a los manuales o libros de conducta como instrumentos directos del «condicionamiento» o «configuración» de la integración del individuo a los comportamientos exigidos por la sociedad.

Por ello, podríamos señalar que el uniforme es un mecanismo civilizador, que transforma a la mujer que entra a trabajar en una casa de persona a trabajadora del hogar. El sólo uso del uniforme como prenda obligatoria reafirma el control y poder que la empleadora tiene sobre la trabajadora como persona y como mujer, sobre todo porque es un marcador social, que de por sí discrimina a quien lo lleva puesto, ya que la identifica como trabajadora del hogar. Es interesante que los testimonios de las trabajadoras señalen que el problema no es usar uniforme dentro de la casa sino en la calle, esta aparente contradicción podría explicarse, en el sentido que el uniforme no sólo es un marcador social sino público, que transmite un mensaje desde quien lo usa hacia quienes la observan, es decir, la define a la persona que lo use en relación con los demás, y con todo lo que conlleva de discriminación social.

El uniforme marca el cuerpo de la trabajadora del hogar, no habría problemas si su oficio no fuera motivo de discriminación. El problema es que al usar uniforme públicamente se está reconociendo el trabajo que realiza y por ende, acepta su subalternidad y el poder que ejerce otra persona sobre ella y la discriminación que puede sufrir.

Además, marca la distancia social y de clase que la mujer empleadora necesita para diferenciarse de la trabajadora, quien finalmente realiza las tareas domésticas que ella en algún momento realizó o realizará y por el que no recibió, tal vez, ningún reconocimiento o valoración.

Barrig<sup>170</sup> señala que el uso obligatorio del uniforme reafirma a la trabajadora del hogar como tal y la visibiliza de este modo frente a la familia empleadora. Es una etiqueta que sirve para distinguirla como grupo inferior y la patrona como superior. Según la autora desde la colonia la ropa ha sido un signo de posición social, por ello en el siglo XVII se impuso la práctica de mantener la diferencia entre “naturalezas y colores” y utilizar la vestimenta que correspondía a la escala social a la que pertenecían. La autora argumenta que el uso del uniforme se justifica la percepción del indígena como “sucio”, por ello, se sumó a la tutela y a la infantilización, la necesaria imposición de prácticas higiénicas.

---

<sup>169</sup> Cf. ELIAS, Norbet. Capítulo 2. El proceso de la civilización. Investigaciones sociogenéticas y psicogenéticas. Materiales de enseñanza Curso Historia y Género, Maestría de Estudios de Género.

<sup>170</sup> Cf. BARRIG, Maruja. Loc. Cit.

Al respecto, la higienización se relaciona al control de los cuerpos de las trabajadoras, por ello, las empleadoras asumen la tarea de enseñarles reglas de higiene personal. La trabajadora del hogar es la “otra” que debe ser educada en las costumbre “normales” de la casa de la empleadora. No hay preguntas, o negociaciones en este tema, las empleadoras dan indicaciones directas y hasta compran los aditamentos necesarios para que la trabajadora del hogar se acomode a las nuevas costumbres, no sólo laborales, sino muy personales y privadas.

Sí, le empezaba sugerir ciertas cosas, como por ejemplo, el uso de desodorante que no lo conocía, pero sí, es una chica que se cuida sola, entonces le decía: ‘Mamita te lo digo por tu bien, a mí no me gustaría que te sienta y diga algo feo porque son olores naturales de nuestro cuerpo y hay cosas que podemos usar para cambiarlo’ y lo acepto muy bien, es más ahora en la mañana, llega bien bañadita, huele rico, pero lo hace por ella misma y, cuando sale el domingo, sale arregladita, cambiadita, se compra su propia ropita y yo, la verdad en casa no tengo problemas que este en buzo. (empleadora, 39 años, Surco).

Las trabajadoras del hogar legitiman la higiene personal como requisito para trabajar en casa y transmiten el mensaje a otras trabajadoras del hogar que se inician en este trabajo.

Sí, claro, sí, más que nada limpio porque a veces tengo sobrinas que trabajan, vienen a visitarme, como yo las pongo con sus hijas, todo el tiempo estoy: ‘¿Por qué andas con los pelos así? Amárrate los pelos, mira cómo tienes manchada’, ‘es que es el bebé’, ‘está bien que estés cuidando un bebé, tienes que estar más limpia’, le digo. (...) Sí, sí, bastante se fijan en eso ¿no? Las personas que son más que nada limpias y ordenadas, ¿no?. Pero mayormente siempre quieren una persona limpia, siempre son más recibidas. (trabajadora, 36 años, San Isidro).

#### ➤ Alimentación

En la relación jerárquica, las distancias personales se reducen y las actividades diarias se realizan en conjunto empleadora con trabajadora del hogar. Por ello, no hay diferencias entre la comida o el lugar donde come la empleadora, su familia y la trabajadora. Sin embargo, la empleadora mantiene el control de los alimentos, ya que, ella los ofrece a la trabajadora del hogar y esta sabe que sólo puede comer lo ofrecido, o lo dispuesto por la empleadora.

(...) tenía un plato especial donde le ponía la variedad de frutas, y le decía, este plato de frutas es para ti y si te lo comes ahorita todo, es tu problema y poco a poco empezó a comer más y a tenerme más confianza, y cuando quería algo, me decía (...) yo digo: ‘Te antojas un helado o gaseosa, pídemelo pero nunca me cojas, porque el día que me cojas llamo a tu mamá y te envío’, para que voy a tener a alguien donde ande diciendo donde he dejado mi monedero, mi plata, etc. y eso gracias a Dios, las personas que han estado nunca han cogido pero si me han pedido: ‘Tía quiero un helado, una gaseosa, ya pues invita’, ‘Ya’, le digo: ‘Anda compra’, aunque yo no soy mucho de gaseosa (empleadora, 59 años, La Molina).

Además, las trabajadoras progresistas manifiestan que se sienten bien comiendo lo mismo y en el mismo lugar que las empleadoras madres.

Igual, las dos comemos igual, si sirvo una cosa así, igual nos compartimos. Si hay alguno que nos sobra y lo dejamos para entibiárlolo, igual las dos compartimos mitad, mitad, como somos las dos, las dos nomás comemos. (...) Sí, almuerzo con ella, a veces cuando se iba a la calle y no

avanza a llegar, a veces me llama, a la una así me llama: ‘Anda, almorzando’, me dice, ‘Voy a llegar tarde, o si no me esperas’. Como yo sola no almuerzo, yo la espero para que ella llegue, cuando ella llega, yo recién almuerzo, no me gusta almorzar sola, tengo que esperarla ahí. (trabajadora, 20 años, San Martín de Porres).

De igual manera, en la relación distante, las empleadoras entrevistadas manifiestan que no diferencian la calidad o cantidad de la alimentación que brindan a la trabajadora del hogar. Sin embargo, algunas empleadoras disponen ciertos límites en la cantidad de alimentos que la trabajadora puede consumir “Si, nosotros comprábamos los envases grandes de seis y de pronto yo veía los envases llenos, una vez me quise servir y era agua, se los había tomado todos pero adentro estaba con agua para que no me de cuenta” (empleador, 40 años, Barranco).

Las trabajadoras del hogar especialistas consideran que la alimentación es de muy baja calidad y en cantidades insuficientes a comparación del desgaste físico que sufren por las actividades domésticas.

(...) no hay para comer, aunque sea una casa te da una fruta, algo. Y si hay fruta hay que estar viendo si comes o no comes porque a veces se le antoja a la otra primera fruta o dice: ‘Oye, ¿tan rápido se está yendo la fruta?’. O sea, todo en eso se fija. (...) Tengo que comer mis uñas o salir de la casa. Así como le digo, acá claro que es cómodo, no pasa nada. En la otra señora, no, ahí sí en esa parte ella compraba por cajones la fruta, la, todo, todo y para qué no, en es aparte no me quejo de la otra señora. (trabajadora, 44 años, Ventanilla).

Algunas empleadoras suplentes inmersas en una relación dependiente tienen espacios separados en casa para que la trabajadora tome sus alimentos, usualmente en la cocina y en el horario de los/las niños/as que cuida, de ser el caso. Una de las empleadoras entrevistadas dice “En la cocina, tenemos una parte de la cocina que tiene dos bancos donde ahí almuerza, una mesa y dos bancos”. (empleadora, 42 años, Surco). Sobre el mismo tema una trabajadora del hogar señala “Yo almuerzo con la niña temprano a la una que sale. (...) No todas, porque no llegan todas juntas. La señora almuerza con nosotros”. (trabajadora del hogar, 62 años, Pueblo Libre).

Todo lo cual nos demuestra que la alimentación, junto con el uso del uniforme y las reglas de higiene personal, definen el control que tiene la empleadora respecto de la trabajadora del hogar, en lo más personal que es su cuerpo, la forma como se viste, alimenta, cuida, y descansa.

La empleadora decide el horario, la calidad, y la cantidad de alimento que recibirán las trabajadoras del hogar. Al respecto, las trabajadoras del hogar como adentro se quejan de la dureza de las restricciones y las características casi de encierro de sus trabajos, al no tener libertad de comer lo que se les antoje o necesiten, en cualquier momento del día.

Un aspecto que sorprende es la incapacidad de las trabajadoras del hogar de salir y comprar los alimentos que satisfagan su hambre o sus gustos, podría ser por la dependencia económica que existe o por los grados de encierro en el que vive.

El control de la alimentación también sirve como marcador social, sobre todo por las diferencias en la cantidad, calidad, y platos marcados. Esto demuestra la insistencia de la empleadora de definir claramente las fronteras entre ella, su familia y la trabajadora del hogar.

Con todo lo señalado se reafirma el control de la empleadora sobre la vida personal de la trabajadora del hogar, recalca su dependencia, y sus pocas capacidades de resistencia. Su vida, salud, y necesidades de subsistencia están supeditadas a la decisión, y voluntad de la empleadora, quién parece no darse cuenta de las graves consecuencias de estas restricciones en la vida de la trabajadora del hogar.

#### ➤ **Habitación y baño**

En todo tipo de relación laboral, las empleadoras asignan a las trabajadoras del hogar un lugar dónde dormir y asearse. La diferencia se da por los distintos niveles de comodidad y privacidad de la habitación y baño.

La mayoría de empleadoras señalan que le ofrecen una habitación y baño propio, lo cual consideran adecuado y cómodo para la vida de la trabajadora en dicha casa “Tenía su cuarto. Es la única que tiene su baño, porque el otro baño lo compartían los chicos. Tiene su llave. Ahí no se entra. ‘Es tuyo, tú cómoda, tu closet, tu cama, tu sábana’” (empleadora, 46 años, Surco).

Además, consideran que dichas comodidades son mejores a las que puede recibir la trabajadora en cualquier otra casa o conseguir con sus propios medios y que compensa el bajo sueldo que les pagan. Consideran también que las comodidades que le brindan a la trabajadora del hogar les permiten ahorrar en el pago de alojamiento, agua, luz, comida, entre otros.

Tiene computadora, tiene internet, porque usa mi internet. Tiene el televisor. Se va a arriba a su cuarto. (...) Ese día yo le pregunté cuánto costaba la hora de internet en las cabinas. Me dijo 60 centavos. ¿La hora? La hora no puede estar 60 centavos. “no, cuesta 0.50, 2.00 soles, depende”. Entonces yo sé que ella usa la computadora 3 o 4 horas al día. O sea, que ella tiene un aumento diario de 8 soles. (empleadora, 75 años, Lince).

Por su parte, las trabajadoras también tienen dos posturas, aquellas que consideran que las condiciones que les brinda la empleadora son adecuadas “Me dieron un cuarto, cama, una televisión, me han dado la laptop, me han dado dvd, me han dado dvd’s para mirar, todo, ¿no?, o sea, detergente, todo eso para lavar mi ropa (...) bueno, sólo mi champú y mi jabón, lo único que hago, gastos, ¿no?, mis estudios” (trabajadora, 20 años, San Martín de Porres).

Y otras que quisieran una mejora en las condiciones de sus habitaciones.

Bueno, a ella yo le pedido, oye, yo le dije: 'Ay, señora, este cuarto no tengo donde guardar y todas las cosas que yo tengo, en qué estar, después me das cosas y yo no tengo dónde guardar y cuando yo regalo a alguien tú me estás diciendo que ando regalando las cosas', le digo, ¿no?, 'Y cuando va a hacer mi cuarto', le digo, jaja. Dice que va a comprar el techo de arriba, que reza a diosito para que nos vendan, estos vecinos no quieren vender, si no ya te haría tu cuarto arriba. (trabajadora, 36 años, San Isidro).

Otro aspecto interesante que ha manifestado la mayoría de empleadoras y trabajadoras entrevistadas es que las trabajadoras no cuentan con llave de su habitación. El control y uso de la llave se relaciona con el respeto a la privacidad de la vida de la trabajadora y a la confianza que se les tiene. Algunas empleadoras minimizan la relevancia de que la trabajadora maneje la llave de su cuarto. Y algunas trabajadoras también justifican el hecho con el objetivo de evitar desconfianzas con la empleadora y su familia "No. Mi cuarto yo lo dejo de par en par abierto" (trabajadora, 36 años, San Isidro).

Es interesante relevar que se ha producido un cambio importante respecto a las características de la habitación utilizada por las trabajadoras del hogar. Mientras que en décadas pasadas las trabajadoras no tenían una habitación propia, actualmente según las entrevistadas, suelen tener una habitación y baño propio. Sin embargo, según las empleadoras entrevistadas ellas asignan una habitación a la trabajadora del hogar, tomando en cuenta sus propias necesidades, más que la comodidad y seguridad de la trabajadora del hogar.

En tal sentido, siguiendo lo expuesto por Goldsmith<sup>171</sup> para la trabajadora del hogar, la casa de la empleadora es fuente de trabajo, maltrato, y la calle fuente de libertad, en cambio, para los patrones, la casa es la tranquilidad, confianza y la calle, el conflicto y el peligro.

Además, lo expuesto por los testimonios de las empleadoras y trabajadoras entrevistadas coinciden con lo que señala Barrig, respecto a la presencia permanente de la servidumbre doméstica en casa de los/las españoles durante la colonia generaba la fiscalización de sus patrones y exigencia de buenas costumbres y conducta honrada. Al parecer, compartir la misma casa le adjudica a la empleadora la autoridad para intervenir en sus vidas privadas. Según la autora, la trabajadora del hogar es la más cercana a la familia pero a la vez la más alejada, por el uso del uniforme y los espacios de la casa que utiliza para sus tareas domésticas y también para su vida personal, caracterizados por ser lugares oscuros, estrechos, cerca de la cocina, mientras que los espacios sociales de la familia (sala, comedor, baños) no pueden ser utilizados por

---

<sup>171</sup> Cf. GOLDSMITH, Mary. De sirvientas a trabajadoras. La cara cambiante del servicio doméstico en la ciudad de México. Consulta: 15 de agosto 2013. <<http://www.debatefeminista.com/PDF/Articulos/desirv487.pdf>>

la trabajadora. De esta manera, se ratifica una separación simbólico-social entre la trabajadora del hogar y la familia empleadora.

Coincidimos con lo expuesto por la autora, en el sentido que existe una complicidad de las modas en la arquitectura e infraestructura vecinal, que avalan la distancia entre empleadoras y trabajadoras del hogar (espacios, habitaciones, baños separados), y la dureza de la convivencia (cuartos y baños reducidos para que entre lo básico), así como la reafirmación de su rol doméstico (cuartos cerca de la cocina o lavandería o en esos mismos lugares con camas plegables o el reemplazo de baños por los lavaderos de ropa). La arquitectura actual refuerza ciertos comportamientos de la empleadora con la trabajadora del hogar, y hasta puede llegar a inducir o promoverlos con las características de los departamentos que planifican. Además, al construir departamentos con características discriminatorias respecto de la habitación de la trabajadora del hogar, se está avalando que se mantengan las mismas relaciones de jerarquía, desigualdad y poder sobre la trabajadora del hogar<sup>172</sup>.

➤ **Compensación por tiempo de servicios**

Las empleadoras suelen incumplir este derecho, y no lo justifican con ningún tipo de argumento. En el caso de la relación jerárquica el cumplimiento de la CTS y gratificaciones, son minusvalorados frente a otros beneficios que otorgan a la trabajadora, como, el buen trato, o el trato familiar y todo lo que conlleva “Señorita le he dicho que yo era todo para ella, su salud, su educación y para que le voy a decir si pagaba (...)” (empleadora, 59 años, La Molina).

Pocas empleadoras manifiestan conocer dicho derecho y respetarlo.

Sí, pero era una cosa (...) aparte de la CTS, para mí eso es normal, yo toda mi vida he pagado, mis dos empleadas se han comprado un departamento aquí, acá nomás en Percy Gibson, la cuadra dos, tienes su departamento. Bueno, yo siempre les he dado vacaciones, CTS y su gratificación, todo también. Entonces, ella tiene su departamento y tiene su ubicación y todo lo demás. (empleadora, 75 años, Lince)

Por su parte, las trabajadoras del hogar, que conocen sus derechos, se quejan del incumplimiento por parte de las empleadoras, a pesar de sus constantes reclamos.

Y entonces, como yo le digo, para estar reclame, reclame, hasta como que ya te cansas, como que, o sea, como que ya le cansas a la jefa decir: ‘Pucha, esta está que reclama, reclama’, me dice. Eso pienso yo al reclamar, decir: ‘Esta, está que me reclama, me dice, me dice’. Como que uno mismo se incomoda, dice o sea, pucha, pero por qué le estoy tanto diciendo si ella no me quiere dar, o sea, debe de nacer de ellos mismos porque cuando tienen una chica en su casa: ‘Mira B. te voy a dar todos los beneficios, ¿qué te parece?, y te voy a pagar bien’, ‘Ya,

<sup>172</sup> Cf. BARRIG, Maruja. Óp. Cit. , pp. 38.

bueno señora, encantadísima le hago su trabajo, todo lo que me dice, ya’’. (trabajadora del hogar, 52 años, San Juan de Lurigancho).

Algunas otras trabajadoras no conocen sus derechos y manifiestan que “Así como que te recompensan, ¿no? como que si no te dan, bueno, yo no sabía hasta que alguna vez alguien me lo dijo. Decía: ‘¿Qué sí?, ah, he perdido plata, jaja’” (trabajadora, 21 años, La Molina).

➤ **Respeto a la vida privada, los derechos sexuales y reproductivos**

Ninguna de las empleadoras entrevistadas habló del derecho a la licencia por maternidad, más bien las más generosas manifestaron que las dejarían trabajar hasta dar a luz. Todas reconocieron que si la trabajadora tuviese un hijo/a esto podría dificultar la realización de sus actividades domésticas.

(...) lo ideal, ¿no?, hubiese sido que se vaya pero me dio pena también, porque salió embarazada de un X y no había el papá; entonces, ella tenía que trabajar para ahorrar su plata (...) Ah, lógico, ya no era lo mismo, al comienzo sí, porque trabajaba bien pero después, ya con su barriga, es diferente, ya no le vas a estar mandando a hacer cosas pesadas; sí, de todas maneras te afecta un poco. (empleadora, 42 años, La Molina).

Al respecto las trabajadoras del hogar coinciden en señalar que las empleadoras les aconsejan sobre las relaciones de pareja, las relaciones sexuales, la prevención del embarazo. En ningún caso manifestaron incomodidad o molestia por lo que las empleadoras les dicen al respecto.

Sí, su hermana, como era doctora, de esas cosas me hablaba, ¿no? Que una persona, o sea, me decía que cualquier cosa que pasara conmigo que le contara a ellas, ¿no? Porque me decían, me hacían ver ejemplos, mira, personas que tienen hijos así, mira: ‘Si tú algún día tienes enamorado, tienes que saber cuidarte, ¿no?’. Me hablaban así. (ex trabajadora, 28 años, Ventanilla).

Cuando la trabajadora tiene un/a hijo/a, la empleadora parece no cambiar de actitud en cuanto a las exigencias laborales. Por su parte, la trabajadora del hogar asume como correcta dicha actitud y tampoco exige sus derechos durante la gestación, lactancia, o crianza de los/las hijos/as.

Como yo no quería seguir con mi pareja que teníamos un cuarto, entonces yo dije: ‘Si podría’, le supliqué que si podría regresar, no me quiso recibir. (...) ‘No’, me dijo, que con hijo no vas a poder, que no vas a poder trabajar, me ponía peros y peros. ‘Mira, señora’, le digo, ‘Yo quiero trabajar’, le digo, ‘Yo sé que sí voy a poder, tómeme un mes y mire como sí avanzo, yo sé que lo voy a poder y si no puedo, muy bien, me dice que me vaya, me voy’, le digo. Regresé, este, me dijo: ‘Ah ya, pues’, me programé ya pues, ¿no?. Entonces me levantaba más temprano, tenía más chamba, había más gente. (trabajadora, 36 años, San Isidro).

La mayoría de las empleadoras entrevistadas, salvo, las empleadoras funcionales, suelen aconsejar a las trabajadoras del hogar sobre su vida amorosa, y les interesa saber si tiene pareja o no. Justifican dicho interés por el temor de que reciban visitas cuando no haya nadie en casa y roben algo. Una entrevistada dice “(...) en realidad, muy poco, si ella quiere y tiene una vida personal, por ese lado, está bien pero lo que si me preocuparía es que meta algún desconocido en la casa, y me ha pasado y eso si se lo dije: ‘Avísame si vas a traer a alguien que no conozco, para que va a venir’ y de hecho las veces que ha venido su tío o tía y hay cosas que, por ejemplo, le hemos regalado” (empleadora, 34 años, San Miguel).

En la relación jerárquica, las empleadoras tienen miedo que las trabajadoras del hogar abandonen sus estudios. El enamorado o la pareja son estereotipados como sujetos que puede distraerla de sus metas. De este modo, la trabajadora es recluida a la minoridad, sin reconocer su autonomía sobre su propia vida. Es alguien a quien la empleadora debe proteger y dirigir.

No sé, no trataría de decirle de manera directa si ha conocido a alguien para que suelte, no sé, pero no está mal, quien no se ha enamorado, a quién no le ha gustado un chico y el hecho de que tenga enamorado, pero no me gustaría es que sea un chico que la impulse a hacer cosas que no debe, como tirarse la pera del instituto, eso sí me parecería fatal y no me gustaría que haga eso por irse con el chico. (empleadora, 34 años, Magdalena).

Por su parte, las trabajadoras del hogar confirman que usualmente reciben consejos y opiniones respecto de sus relaciones de pareja y terminan aceptando dichos consejos, sin sentir rechazo o considerar que son una interferencia a sus vidas “Es que yo sentí con ellos, siento con ella una relación así, como que ha sido mi madre, entonces siempre me ha cuidado y siempre ha sido muy clara conmigo: ‘Tienes que cuidarte, que mira cuántos años tienes, no vas a tener un hijo’” (ex trabajadora, 33 años, San Isidro).

En suma, la empleadora ejerce su poder sobre la trabajadora del hogar como adentro al disponer de su vida privada y su persona, traspasando los límites laborales, por ejemplo, mediante el uso de uniforme, disponiendo dónde y en qué condiciones dormirá o se alimentará, o se aleará, en general, determinando reglas de conducta que debe cumplir en dicha casa. Es decir controlando lo más propio y privado de una persona, su cuerpo, sus necesidades más básicas y sus costumbres o usos más personales como la higiene personal. Estas conductas se desarrollan ante el silencio y aceptación de la trabajadora del hogar. El control y dominio se desarrolla con más intensidad en las relaciones jerárquicas, en que la empleadora madre bajo la justificación de brindarle protección, consejo y cuidados, define la vida personal de la trabajadora del hogar.

#### ➤ **Derecho a vivir libre de violencia**

En todos los tipos de relaciones, las empleadoras afirman que no discriminan, ni maltratan a las trabajadoras del hogar y que les brindan un “trato familiar”, sin embargo, puede demostrarse lo contrario con los siguientes testimonios.

Por un lado, algunas empleadoras manifiestan algunos incidentes de violencia por motivos personales, no por alguna situación de incumplimiento laboral generada por la trabajadora del hogar.

Un día le dije: ‘Por favor, me acompañas con J. a su consulta, vamos a la clínica’ y se quedó muda, le digo: ‘G. alístate, te estoy pidiendo que vayamos dentro de un rato, en media hora vamos a salir’ y no me hizo caso y yo ya estaba lista y ‘¿G. ya vamos?’. Y no me dijo ni sí ni no y empezó a recoger juguetes del corral y no me dijo nada, entonces yo ‘G. ya te dije si vamos, no estas listas?. No es hora de recoger juguetes, ¿qué tienes?’ y me amargué, me salí de mi, esa fue ya para que se vaya, y le dije: ‘Eso no se hace, no te pedí que recogieras juguetes’ y le

hice botar los juguetes que estaban en su mano y lo devolví al corral, '¿Por qué no me puedes contestar si o no señora?' (empleadora, 35 años, La Molina).

Asimismo, las empleadoras justifican sus maltratos por su mal humor "(...) así como me ve molesta algunas veces y digo: 'Estoy molesta o si alguna vez le he hablado muy fuerte', le digo: 'Disculpa, he estado molesta', no tengo reparo en que si yo la hice incomodar en pedirle disculpas, porque le dije de una mala manera (...)'" (empleadora, 34 años, Magdalena).

Otras empleadoras creen que la manera ideal de tratar a la trabajadora del hogar es con firmeza y maltratos, como lo hacían en épocas anteriores, se lamentan de no hacerlo, y justifican de esta manera la rebeldía de las trabajadoras del hogar "(...) le digo: 'Sí, pero tú abusas a veces; o sea, a veces yo soy buena con ustedes, pero tienen que corresponder, ellas también, si ven que la persona no es así, ellas creo que a veces tratan de abusar (...) Se pasan, entonces les digo: 'A veces parece que les gusta que les traten mal'" (empleadora, 42 años, La Molina).

Por su parte, según las trabajadoras, los maltratos suelen expresarse en gritos y órdenes autoritarias que las ponen nerviosas y se sienten agredidas "A veces, cuando gritaba me daba nervios; no sé por qué todo el tiempo se me rompía un vaso o se me rompía un adorno, y eso ay peor gritaba: '¡Ah, esos adornos que están carísimos!'. Creo que eran los gritos de ella que siempre me ponía nerviosa" (trabajadora, 36 años, San Isidro).

Según otros testimonios, dicho maltrato es el principal motivo de renuncia o abandono del trabajo para evitar más enfrentamientos con la empleadora y su familia.

(...) 'la señora que he contratado no está para que haga el pan', me dijo, 'lo siento mucho, tienes que faltar a tu colegio y hacer los panes y yo no sabía hacer lo panes'. Y allá hacen unas figuras, entonces yo nunca me mi vida había hecho pan y yo le dije la verdad, le dije que yo no sé hacer pan, cómo me iba quedar si no sabía hacer pan. Entonces yo le dije: 'No, yo no sé hacer ese pan, señorita'. Yo dije que yo no sé hacer y la señora me insistía que no, que no, que por qué no si todo el mundo sabe hacer pan, pero yo no sabía hacer esas figuras, pues, ¿no? Entonces de ahí se molestó, reaccionó de una manera, se alteró y yo le dije, pues: 'Yo no voy a quedarme, me voy, tengo examen, usted me dijo que yo le traía y que de ahí que me va'. Como no sabía hacer pan, yo dije: 'Yo no voy a quedarme, voy a ir a mi colegio', pensé eso. Y la señora me siguió así en el pasadizo, se puso delante de mí, ay, me empezó a gritar feas cosas, así, entonces se alteró bien feo y yo no sabía qué hacer en ahí. Y yo reaccioné y me dijo eso. (trabajadora, 28 años, Ventanilla).

Por lo expuesto, las diversas formas de maltratos que sufren las trabajadoras del hogar por parte de sus empleadoras, son otra muestra más del poder que ejercen sobre ellas, y sobre todo, de las restricciones a su cuerpo físico y mental, al imponerles modelos de comportamientos y actitudes supuestamente correctas. Si bien las trabajadoras entrevistadas no sufrieron situaciones de maltrato físico, pero si sucediera, este es el

mayor grado de expresión de dominio de la empleadora sobre la trabajadora del hogar, es la anulación total de su personalidad, adultez e individualidad. Es reducirla a “cría” y por ende a “criada”, alguien totalmente dependiente de la empleadora y su familia que se adueña de su vida como si le perteneciera.

➤ **Posibilidades de mejoras en las condiciones laborales**

En todos los tipos de relaciones entre trabajadora y empleadora no existen posibilidades de negociación de mejores condiciones laborales o remuneración, sino que la mejoría depende del progreso económico de la empleadora y el reclamo insistente de la trabajadora del hogar. Es decir, no importan los años de servicio con una misma empleadora, ni el incremento de la remuneración mínima vital, ni las necesidades particulares y cambiantes de la trabajadora del hogar, porque el criterio para un aumento de sueldo es el nivel económico de la empleadora y las prioridades de gasto que tenga.

Podríamos negociarlo, porque también depende de mi condición. Yo puedo pagar lo que también está a mi alcance respecto a lo que ganamos; entonces, por mi le daríamos mejores condiciones, pero también esta nuestra realidad y nuestra calidad de vida (...) por ejemplo, ahora ya empezó el colegio S. (...) sin embargo atenderla a ella es importante, porque si no está ella no podríamos trabajar nosotros. (empleadora, 39 años, Surco).

Las trabajadoras del hogar plantean que cuando han solicitado una mejora laboral, las empleadoras han reaccionado con evasivas.

Yo le he dicho, yo le he reclamado, yo he ido y me dice: ‘Ya, ya, voy a ver, voy a ver, voy a hablar con el señor’, dice. Yo le digo: ‘Pero señora, ¿cuándo? Ya pues’, le digo así. Y dice ‘Ya, ya, ya después, después, estoy apurada, estoy saliendo’, me dice. Como que no tiene tiempo para conversar conmigo, pero con sus amigas tiene tiempo para conversar. (trabajadora, 52 años, San Juan de Lurigancho).

Otras trabajadoras del hogar han tenido que insistir mucho para que las empleadoras mejoren sus condiciones laborales.

(...) sí, dos veces casi, le dije: ‘Señora las cosas han subido y soy la última que gano el sueldo que usted me paga y yo se que ha botado servicio de acá y solo cuida de bebe, ‘Ah, ya J. ’, pero, ‘Pero usted, no, necesita decirle, es necesario decirle las cosas para que usted me aumente’, entonces ya me aumentaba, no me hizo mucho problema pero yo tenía que decirle. (trabajadora, 52 años, Carabayllo).

Muy pocas empleadoras mejoran las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en comparación con la remuneración mínima vital y las condiciones ofrecidas por otras empleadoras el distrito o amigas. Aun en estos casos el parámetro no lo define la trabajadora del hogar, según sus diferentes necesidades, sino la empleadora según la información que tenga de la situación de otras trabajadoras.

Lo hablábamos porque creo que, en algún momento, creo que me pidió un aumento o algo así; lo que pasa es que yo ya empecé con un salario alto de 750 soles trabajando de lunes a viernes, cama afuera, y eso era, en ese momento, el salario mínimo de 550 creo, en 2007; entonces yo le pagaba más del salario mínimo y después lo fui aumentando hasta que llegamos a 1.000 mas los 120 de su seguro mas la gratificación, CTS, todo eso; ella

tenía muy buenas condiciones (...) No, pero, de hecho lo hizo en algún momento y lo conversamos y llegamos a un acuerdo (empleadora, 38 años, Miraflores).

Según Gay<sup>173</sup> la situación de la mujer fue cambiando con el tiempo, ganó derechos, espacios nuevos, educación, carreras, trabajo y le tocó a la mujer pagarlo con un precio muy alto, generando una guerra abierta entre hombres y mujeres. El mundo fue cambiando por la fluctuación y movimiento de las mujeres, no necesariamente con la anuencia o el apoyo de los hombres. Todo lo cual generó enfrentamientos y resistencias que en un principio se manifestaban en situaciones de discriminación y exclusión de la mujer en los espacios alguna vez dominados por los hombres, estos fueron los precios que la mujer tuvo que pagar en su momento por los cambios que iba generando.

Si bien en el caso estudiado, la relación se da entre dos mujeres, una empleadora y otra trabajadora del hogar, la posibilidad de resistencia por parte de la trabajadora del hogar, y de libertad frente al poder de la empleadora, también, generan conflictos entre las dos mujeres. El conflicto parece surgir cuando la trabajadora del hogar decide retirarse de la casa de la empleadora, es el rompimiento total de la opresión, y una forma de demostrar la capacidad de la trabajadora del hogar de decidir sobre su propia vida. La empleadora se puede sorprender y exigir la fidelidad que suponía al “tutelar” la vida de la trabajadora del hogar, pero no lo logra. La trabajadora del hogar decide salir al espacio público, a denunciar, tal vez, las vulneraciones a sus derechos humanos o contar su historia y con esto romper el pacto secreto entre empleadora, su familia y la trabajadora del hogar.

**CUADRO 22: EJERCICIO DE LOS DERECHOS LABORALES SEGÚN LAS RELACIONES ENTRE EMPLEADORA Y TRABAJADORA DEL HOGAR CAMA ADENTRO**

EJERCICIO DE LOS DERECHOS LABORALES			
DERECHOS LABORALES	RELACIÓN DISTANTE	RELACIÓN JERÁRQUICA	RELACIÓN DEPENDIENTE
<b>MECANISMOS DE PRESIÓN DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR</b>	Condiciones laborales determinadas desde el inicio de la relación laboral por la trabajadora. Reclamo constante de la trabajadora del hogar. Se apoya en la Ley de trabajadores del hogar.	Los derechos laborales se solicitan por la trabajadora poco a poco, de manera indirecta, como pidiendo un favor.	A mayor nivel de confianza con la empleadora, la trabajadora reclama sus derechos directamente, con bromas o amenazas de renuncia.
<b>CONTRATO</b>	No firman contrato con la trabajadora del hogar cama adentro. En caso las empleadoras utilicen agencias de empleo, firman contrato con la agencia de trabajo.		
<b>SALARIO</b>	Acordado con la agencia de empleo pero no con la trabajadora directamente.	La empleadora determina el monto y la trabajadora del hogar suele aceptar lo que reciba. La trabajadora progresista evita solicitar un aumento de sueldo porque valora	El salario lo determina la empleadora, poco a poco con los años va reconociendo y valorando las actividades que realiza la trabajadora del

<sup>173</sup> Cf. GAY Peter. La educación de los sentidos. Material de enseñanza del Curso: Género e historia de la Maestría de Estudios de Género.

		<p>otros beneficios que recibe de su empleadora. La empleadora madre valora lo que le brinda a la trabajadora del hogar que va más allá del salario y se enorgullece de ello.</p>	<p>hogar cama adentro y tiene miedo a perderla. Su propia condición económica es determinante para un aumento de sueldo.</p>
<b>GRATIFICACIÓN</b>	<p>Depende de la situación económica de la empleadora, pero en la mayoría de los casos sí cumplen con dicho derecho.</p>	<p>Las empleadoras no suelen cumplir con este derecho. Lo modifican con la entrega de regalos como muestra de afecto y para estrechar el vínculo familiar. Algunas trabajadoras exigen sus derechos con mecanismos indirectos. Otras no conocen sus derechos y no los exigen.</p>	<p>La empleadora suele respetar el derecho a la gratificación. Algunas trabajadoras han ganado sus derechos luchando y exigiéndolos constantemente.</p>
<b>VACACIONES</b>	<p>El derecho a las vacaciones suele respetarse. El pago correspondiente no necesariamente se cumple.</p>		
<b>SEGURO DE SALUD</b>	<p>Suelen pagar el seguro. Otras empleadoras dependiendo de sus condiciones económicas. Las trabajadoras señalan que han luchado mucho por conseguir que las aseguren.</p>	<p>La empleadora suele decidir según sus condiciones económicas y opinión propia si asegura o no a la trabajadora. En algunos casos el seguro es reemplazado por la atención médica de familiares de la empleadora o la empleadora misma.</p>	<p>No han asegurado a las trabajadoras pero señalan que asumirían el costo médico en caso se enferme la trabajadora del hogar.</p>
<b>ESTUDIOS</b>	<p>En todo tipo de relación entre la empleadora y la trabajadora del hogar, el estudio es impulsado y promovido por la empleadora, salvo que obstaculice las actividades laborales de la trabajadora.</p>		
<b>HORARIOS</b>	<p>Libertad a la trabajadora para que se organice y realice según su experticia las tareas encomendadas pero debe adecuarse a los horarios y necesidades de los/las empleadoras/es y su familia.</p>	<p>La empleadora determina el horario de trabajo según sus necesidades y las características del horario de estudio de la trabajadora del hogar. Aunque minimiza las tareas que realiza la trabajadora, como si dichas actividades fueran sencillas hasta el punto de permitir a la trabajadora estudiar.</p>	<p>El horario de trabajo depende de las necesidades que tiene la familia. Deja la responsabilidad total de las actividades domésticas a la trabajadora del hogar, por lo que no controla sus tiempos.</p>
<b>DÍAS LIBRES Y FERIADOS</b>	<p>Tanto para la empleadora como para la trabajadora del hogar, los días libres son momentos en que desarrollan sus vidas privadas y por ello, valoran y respetan estos momentos.</p>	<p>La empleadora controla minuciosamente las salidas o días de descanso de la trabajadora.</p>	<p>El respeto por los días libres es fluctuante.</p>
<b>UNIFORME</b>	<p>Las empleadoras lo consideran un signo externo que puede generar posibilidades de discriminación y señalan con firmeza que no exigen el uso del uniforme. Las trabajadoras especialista reclaman el uso del uniforme, sobre todo por un tema de ahorro de dinero en la compra de ropa para trabajar.</p>	<p>Las empleadoras asignan otro tipo de ropa para que la trabajadora se sienta bien realizando sus tareas y a la vez saliendo a la calle. El uniforme o la ropa que utilice la trabajadora del hogar es un medio para controlar la sexualidad de la trabajadora desde una mirada paternalista de la empleadora.</p>	<p>Opiniones varias.</p>
<b>ALIMENTACIÓN</b>	<p>No diferencian la calidad o cantidad de la alimentación ciertos límites en los alimentos que la trabajadora puede consumir o la cantidad que puede consumir.</p>	<p>No hay diferencias entre la comida o el lugar donde comen la empleadora, su familia y la trabajadora. Sin embargo, el control de los alimentos es sutil, ya que, los alimentos se ofrecen por la empleadora y la trabajadora del hogar sabe que sólo puede comer lo ofrecido, o lo dispuesto por la empleadora.</p>	<p>Espacios separados y en el horario de los/las niños/as que cuida, de ser el caso.</p>

HABITACIÓN Y BAÑO	La mayoría de empleadoras ofrecen una habitación y baño propio a las trabajadoras del hogar. Los consideran adecuados y cómodos para la vida de la trabajadora en dicha casa y mejores a las que podrían tener en cualquier otra casa o conseguir con sus propios medios, lo cual compensa el bajo sueldo que les pagan. Las trabajadoras quisieran que dichas condiciones mejoren.
COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS	Suelen incumplir este derecho, y no lo justifican con algún argumento a su favor.
DERECHO A LA VIDA PRIVADA	Ninguna de las empleadoras entrevistadas habló del derecho a la licencia por maternidad, más bien las más generosas señalaron que las dejarían trabajar hasta dar a luz, pero todas reconocen que tener un hijo/a podría dificultar el trabajo cotidiano realizado en casa. Las empleadoras suelen aconsejar a las trabajadoras sobre la pareja, relaciones sexuales.
DERECHO A VIVIR LIBRE DE VIOLENCIA	En todos los tipos de relaciones, las empleadoras manifiestan que no discriminan, ni maltratan y que le brindan un "trato familiar". Pero los testimonios de las empleadoras y trabajadoras demuestran lo contrario.
POSIBILIDADES DE MEJORES EN LAS CONDICIONES LABORALES	El criterio para un aumento de sueldo o mejoras laborales es el nivel económico de la empleadora y las prioridades de gasto que tenga. Capacidad de negociación depende de la personalidad de la trabajadora del hogar.

Fuente: Testimonios de trabajadoras del hogar como adentro entrevistadas para la presente investigación.

#### 3.4.4 Factores condicionantes de los derechos laborales

Según las entrevistas realizadas se han detectado algunos factores que podrían generar situaciones de vulneración de derechos. Un factor es la edad de la trabajadora del hogar. Las entrevistas muestran que mientras menos años tengan las trabajadoras del hogar, mayor nivel de incumplimiento de sus derechos laborales. Las trabajadoras manifiestan un menor grado de conocimiento de sus derechos y menores capacidades y recursos para exigirlos y reclamarlos constantemente para que sean respetados. Por su parte, las empleadoras se enfrasan en un rol paternalista y redefinen los derechos laborales a las reglas familiares.

Otro aspecto es que las empleadoras compensan el incumplimiento normativo con el buen trato, consejos, oportunidades para estudiar, y diálogo afectuoso. En este caso, las trabajadoras suelen aceptar esta situación de incumplimiento porque encuentran ventajoso el apoyo extra que les brinda la empleadora. Es decir, cuanto más apoyo extra contractual les brinda la empleadora a la trabajadora del hogar, mayores niveles de incumplimiento de sus derechos laborales.

De otro lado, existen factores que influyen en el respeto de los derechos laborales. Según las entrevistas, a mayor edad de la trabajadora del hogar mayores conocimientos respecto de las normas y derechos laborales, lo que las impulsa a exigirlos constantemente. Asimismo, a más años de servicio en una misma casa, junto con los mayores niveles de confianza con la empleadora y su familia, la trabajadora del hogar exige con más vehemencia sus derechos, sea mediante reclamos directos, bromas, o amenazas de renuncia.

Asimismo, a mayor necesidad de la empleadora por los servicios de la trabajadora del hogar, mayores niveles de cumplimiento de sus derechos laborales, por el temor a que renuncie o maltrate a sus hijos/as.

Mientras más constante y directo sea el reclamo efectuado por la trabajadora del hogar a las empleadoras, más posibilidades que la empleadora se informe sobre dichos derechos y cumpla con ellos.

**CUADRO 23: FACTORES CONDICIONANTES DE LOS DERECHOS LABORALES**

FACTORES QUE INFLUYEN EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS LABORALES	
PARA EL INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES	PARA EL RESPETO DE LOS DERECHOS LABORALES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menos edad de la trabajadora del hogar</li> <li>• Apoyo estudios</li> <li>• Buen trato</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Más edad</li> <li>• Más años de trabajo</li> <li>• Mayor necesidad de la empleadora</li> <li>• Más reclamo de la trabajadora del hogar</li> </ul>

Fuente: Testimonios de trabajadoras del hogar como adentro entrevistadas para la presente investigación.

### 3.4.5 Prácticas flexibilizadoras de los derechos laborales

El trabajo doméstico se caracteriza por los cambios que van desarrollándose a lo largo del tiempo en la casa de la empleadora. Es decir, las condiciones y características del trabajo acordadas en un inicio entre trabajadora y empleadora, van cambiando por parte de la empleadora y su familia “Sí, es rápido, sencillito acá, hija, acá no somos muy eticosos (sic) para comer, todo práctico”, me dice, “la limpieza se hace dos veces a la semana”, todo era todos los días después jaja” (trabajadora del hogar, 36, San Isidro).

Otras circunstancias que generan cambios en las condiciones laborales se presentan cuando aumenta el número de personas que atiende la trabajadora del hogar, como, las visitas constantes que recibe la empleadora, los/las nietos/as que debe criar en casa de los/las hijos/as “Deberíamos tener ocho horas de trabajo, que dicen. Pero no cumplimos, porque yo trabajo de las seis que me levanto hasta las ocho que llega sus papás y ya lo entrego y se lo llevan a su departamento” (trabajadora del hogar, 62 años, Pueblo Libre).

En otros casos, la familia empleadora se muda a una casa más grande, y la trabajadora se debe adecuar a mayores niveles de esfuerzo y trabajo que demandan una casa más grande.

Sí, más bien, cuando recién entré, me decía: ‘J. vas a hacer esto, la casa es pequeñísima, los cuartos, aspiras la alfombra, el baño, y la cocina, lo único que quiero es que cuides a mi hijita’. Ahora ya no, porque la niña es grande, anda sola, entonces, ya dispongo de mi tiempo pero es un departamento gigante, es dúplex, y ya es mucho trabajo para mi (trabajadora del hogar, 52 años, Carabayllo).

En ocasiones, las empleadoras solicitan a alguien que cuide a sus hijos/as y le dicen a la trabajadora que sólo se dedicará a su cuidado, pero al final terminan encargándose de todas las labores domésticas. Otras

empleadoras le ofrecen que contrataran a otra persona para que se repartan las tareas domésticas, pero nunca cumplen sus promesas y las trabajadoras deben asumir todas las tareas.

Algunas empleadoras tratan de convencer a la trabajadora del hogar señalando que las tareas domésticas que realizará son sencillas, la comida simple, son pocas personas en la familia, entre otros argumentos. Es decir, minimizan la intensidad del trabajo para convencer a la trabajadora del hogar y luego en la práctica todo es diferente a lo prometido.

(...) por ejemplo, en mi caso, como te decía que puede disponer de su medio tiempo e irse a sus actividades personales, no es que la tenga las 24 horas o le amontone 12 horas al día para hacer cosas, 'Tú organízate y el resultado es este', ya si lo puedes hacer en ocho horas, en cuatro, en cinco o en veinte y en realidad no creo que le este cargando con muchas cosas, porque no tiene muchas tareas. (empleadora, 34 años, San Miguel).

Por otro lado, el concepto de tareas domésticas por parte de las empleadoras parece no incluir otras actividades conexas que realiza la trabajadora al quedarse las veinticuatro horas al día en casa de la empleadora, como por ejemplo, cuidar la casa, cuidar a las mascotas, arreglar el jardín, administrar el dinero semanal o mensual, brindar compañía, ir a pagar cuentas, limpiar o cuidar la casa de los/las hijos/as de la empleadora. Una entrevistada señala "(...) en el primer trabajo, teníamos jardín y yo era la jardinera, pues, ajá desyerbábamos" (trabajadora del hogar, 21 años, La Molina). Las empleadoras no consideran estas tareas como actividades domésticas, y por el contrario, asumen que las trabajadoras gozan de tiempo libre o que sólo les pagan por medio día de trabajo o por las tareas domésticas tradicionales (lavar, planchar, cocinar, limpiar).

Existen circunstancias también en que las trabajadoras del hogar son las que exceden sus obligaciones y tareas laborales, por ejemplo, cumplen con sus responsabilidades con su propio dinero y después solicitan el reembolso, que se logra por la insistencia constante. Una de las trabajadoras del hogar dice "Si alcanza bien, si no, no, yo compro hasta donde alcance, porque la chica anterior que estaba, ella, si le faltaba ponía de su (...) y después estaba atrás, atrás, atrás, para que le pague. Entonces, ellos así pensaban que yo iba a hacer, pero imagínate" (trabajadora del hogar, 44 años, Ventanilla).

En suma, la casa de la empleadora es un espacio privado y cambiante en el que rigen las reglas privadas de la empleadora y su familia. Dicha discrecionalidad es avalada por un Estado que cuenta con normas favorables a la empleadora. El cumplimiento de las normas depende de la voluntad de la empleadora y de la lucha constante de la trabajadora del hogar. Todo lo cual es avalado por un sistema social que resguarda el secreto de lo que sucede en la casa de la empleadora, inclusive la vulneración de los derechos de las trabajadoras del hogar.

CUADRO 24: PRÁCTICAS FLEXIBILIZADORAS DE LAS CONDICIONES LABORALES

PRÁCTICAS FLEXIBILIZADORAS DE LOS DERECHOS LABORALES
Aumento de número de personas para atender
Aumento del tamaño de la vivienda
Aumento de actividades acordadas al inicio.
Incumplimiento de la promesa inicial de contratar varias trabajadoras del hogar

Fuente: Testimonios de trabajadoras del hogar como adentro entrevistadas para la presente investigación.



## CONCLUSIONES

1. La adecuada comprensión del trabajo doméstico remunerado implica una mirada desde la interseccionalidad del género, que permita relacionar varias condiciones sociales que se interrelacionan en este tipo de trabajo para generar múltiples situaciones de vulneración de derechos de las trabajadoras del hogar. Se suma a la categoría género, la clase, y la raza, para agravar la situación de discriminación sufrida por una de las dos mujeres: la trabajadora del hogar, ya que entra en condición de inferioridad económica, de poder, de redes sociales, a la relación laboral con la empleadora. La intersección de múltiples opresiones vividas por la trabajadora del hogar como adentro, supone un análisis y respuestas políticas que nazcan justamente de estas intersecciones que definen la identidad de la trabajadora del hogar como adentro.
2. Desde la interseccionalidad se devela a la trabajadora del hogar como adentro como aquella mujer migrante sin redes sociales o familiares que puedan apoyarla ni días de descanso suficientes para construir dichas relaciones. Con condiciones económicas y educativas inferiores a la empleadora, lo que genera pocas opciones laborales al punto de considerar el trabajo doméstico no como una opción laboral a elegir sino como el último recurso ante la crisis. A lo cual se suma la auto desvalorización del trabajo que realizan que se demuestra en el cumplimiento acrítico de las órdenes y reglas de la empleadora, prueba de ello son las pocas trabajadoras del hogar que buscan información sobre sus derechos y los exigen. Prima una auto subvaloración del trabajo que realizan. La trabajadora del hogar se ubica en el punto central de la (auto) desvalorización social cruzada por múltiples tipos de opresiones, todo lo cual es avalado por un sistema normativo permisivo y favorable a los intereses de la empleadora.
3. La empleadora conoce de dichas características y responde en esa medida a través de las condiciones laborales que le ofrece y los derechos laborales que le reconoce. Le paga poco y suele incumplir sus derechos laborales, porque asume que aquello que le brinda es suficiente para la trabajadora del hogar y pero aun su punto de partida no es el reconocimiento laboral de la trabajadora del hogar como tal, sino su propia condición económica como empleadora, que suele considerarse inversamente proporcional en comparación con la multiplicidad de tareas domésticas que le encomienda a la trabajadora. Además, la empleadora moldea la vida de la trabajadora del hogar, imponiendo reglas de higiene personal, vestimenta, alimentación, salud, descanso, relaciones de pareja, estudios, porque asume la existencia de premisas determinantes que caracterizan a la trabajadora del hogar como una persona que se le debe civilizar, educar, controlar, proteger. Todo lo cual se enmarca en un contexto normativo nacional que legitima la negociación entre empleadora y trabajadora del hogar y que deja abierta la posibilidad de

interpretar la norma, sumado a la inexistencia de un sistema fiscalizador y sancionador ante la vulneración de los derechos laborales de la trabajadora del hogar.

4. Las evidencias históricas nos demuestran que el trabajo doméstico en el Perú tiene como antecedentes a la servidumbre de la Colonia y la República. Servidumbre que se fundamenta en patrones de poder ejercidos por los patrones a partir de la subvaloración al trabajo manual y más aun al doméstico, la discriminación a la población indígena como raza “menos recomendable”, y la búsqueda de estatus social al contar con mayor número de personas bajo su control sea como servidumbre o muchachos de confianza. Dicha servidumbre era definida por prácticas de los patrones que en alguna medida siguen vigentes en nuestro país: mínimo respeto a los derechos laborales bajo el supuesto que son actividades sencillas y propias de las mujeres, supuestas ahijadas que vienen a estudiar y paralelamente, trabajar en casa de sus empleadores/as, control de la sexualidad y la vida privada de la trabajadora del hogar cama adentro, maltratos y agresiones de la empleadora, alimentación y habitación restringida a las reglas de las empleadoras, entre otros aspectos.
5. El trabajo doméstico remunerado en el Perú se realiza bajo dos modalidades: trabajo doméstico cama adentro y cama afuera. Si bien el trabajo doméstico cama adentro se presenta en menor número en el país, según las estadísticas del INEI, se ha comprobado que viven graves situaciones de discriminación y vulneración de sus derechos: bajas remuneraciones, excesiva jornada laboral, control de su vida privada, manipulación de sus afectos, afectaciones a su salud producto del trabajo que realizan, maltrato psicológico, exclusión de los espacios sociales de la casa, restricción de sus días de descanso o feriados.
6. Las empleadoras se ubican en las regiones de mayores niveles económicos. En Lima Metropolitana se ubican en los distritos socioeconómicos de nivel A, B y C. Sin embargo, la información respecto de las características de las empleadoras es mínimo, se basa solamente en el Registro de Empleadores/Trabajadores/as del Hogar y sus derecho habientes de la SUNAT. Además, no cuentan con una instancia que las congrege u organice. Tampoco se cuenta con estudios o investigaciones nacionales que hayan descrito sus características.
7. Existen normas internacionales que reconocen derechos laborales para las trabajadoras del hogar, sin embargo, el Convenio 189, el más específico para la protección de sus derechos, no ha sido ratificado por el Perú. Las normas nacionales que regulan los derechos de las trabajadoras del hogar, le reconocen menores derechos que a otros trabajadores y legitiman negociaciones y acuerdos privados entre empleadora y trabajadora del hogar, sin tomar en cuenta la desigualdad de poderes. De esta manera, se avala que el cumplimiento de las normas dependa de la voluntad de la empleadora y de la exigencia

constante de la trabajadora del hogar. La casa de la empleadora es un espacio privado en el que puede suceder cualquier cosa, y dicha discrecionalidad es avalada por un Estado con normas favorables a la empleadora.

8. Existe amplia bibliografía respecto de la situación de las trabajadoras del hogar, desde diferentes ámbitos de análisis (jurídico, psicológico, político, sociológico, entre otros), tanto a nivel internacional como nacional, sin embargo, sólo algunas autoras a nivel internacional (Estados Unidos, Argentina, Brasil, entre otros) han analizado la relación existente entre la empleadora y la trabajadora del hogar y en el Perú este tema no ha sido estudiado hasta el momento y menos aun se ha estudiado el ejercicio de los derechos laborales según las características de las relaciones que se construyen entre empleadora y trabajadora del hogar como adentro desde el enfoque de género.
9. Según los intereses personales, el vínculo afectivo que construyen con la trabajadora, el nivel de respeto a los derechos laborales, los motivos del final de la relación laboral y los planes a futuro se han identificado, de la muestra investigada, a las siguientes trabajadoras del hogar como adentro: la especialista; la progresista; la sentimental y la conformista. A la par se han identificado cuatro caracterizaciones de las empleadoras entrevistadas: la funcional; la victimizada; la madre y la suplente.
10. Las empleadoras y las trabajadoras del hogar como adentro entrevistadas coinciden en afirmar que el trabajo doméstico es una tarea importante para el cuidado de la familia y responsabilidad exclusiva y natural de las mujeres, motivo por el cual no es necesario capacitarse para ser trabajadora del hogar, basta con imitar a la empleadora o aprender con la experiencia. Esto se reafirma en el ideal de trabajadora del hogar como aquella mujer trabajadora capaz de adelantarse a atender las necesidades de la empleadora y su familia, capaz de adaptarse a las características particulares de la familia, ser dócil y de buen carácter para enfrentar con buen humor las exigencias de la empleadora y su familia. Sólo algunas trabajadoras del hogar como adentro sostienen como característica ideal defender sus derechos laborales.
11. Las dos mujeres se enfrentan en la relación laboral no sólo por condiciones económicas y de poder desiguales, sino por intereses diferentes. Si por un lado, la trabajadora del hogar busca sobrevivir económicamente, por otro lado, la empleadora busca asegurar la atención de las tareas domésticas a fin de que pueda dedicarse a otras actividades que les den mayor prestigio social. Es en esta tensión que se desarrollan diferentes relaciones entre la empleadora y la trabajadora del hogar como adentro. A través de este estudio se ha podido identificar que las trabajadoras del hogar como adentro tienen diferentes características y se vinculan de distintos modos con la empleadora, todo lo cual supone una distinta

concepción y agencia de sus derechos laborales, de los intereses que priman en dicha relación, las características del trato personal entre ellas, la forma en que se realizan las tareas domésticas, los mecanismos de presión que utilizan las trabajadoras para conseguir sus objetivos, los motivos y consecuencias del fin de la relación laboral, el nivel de permanencia del vínculo afectivo entre ellas. En tal sentido, se han identificado diferentes formas en que las empleadoras y las trabajadoras del hogar se relacionan: relación jerárquica, relación dependiente y relación distante.

12. Los derechos laborales se respetan por la empleadora y se ejercen por la trabajadora del hogar en diferentes niveles de cumplimiento dependiendo de las características específicas de la relación en que se encuentren. Se ha comprobado que los derechos laborales se cumplen cuando se exigen con mayor presión o insistencia por parte de las trabajadoras del hogar. Son muy pocas las empleadoras que conocen sus deberes legales y que brindan dicha información a la trabajadora. Además, el punto de partida del respeto de los derechos laborales de la trabajadora no son sus necesidades o las exigencias de la ley, sino las posibilidades económicas de la empleadora. En una relación distante existe mayores posibilidades que los derechos laborales se respeten y que la trabajadora del hogar los conozca y exija. En cambio, en la relación jerárquica, no se respetan los derechos laborales, más bien se redefinen como “beneficios” o “privilegios” que las trabajadoras del hogar tienen al vivir en casa de la empleadora, la protección maternal de la empleadora es intercambiada por la lealtad y gratitud de la trabajadora del hogar como adentro, que debe cumplir sus requerimientos como forma de pago de todo lo que recibe de la empleadora. En una relación dependiente los derechos laborales se ganan con el tiempo y la confianza que va logrando la trabajadora del hogar, la empleadora reconoce la urgencia de contar con su trabajo, ya que ha delegado su rol de madre o cuidadora a la trabajadora del hogar quien se ha encariñado con la familia.

13. Se han identificado factores que podrían influir para que los derechos laborales no se respeten por la empleadora y no se exijan por parte de la trabajadora. A menor edad de la trabajadora del hogar como adentro mayores posibilidades de incumplimiento de sus derechos por parte de la empleadora y menores posibilidades que la trabajadora los conozca y los exija. A más años de servicio de la trabajadora en una misma casa mayores posibilidades de resistencia, agencia y modalidades de exigencia de sus derechos y también mayores posibilidades que la empleadora reconozca su aporte en el mantenimiento de la familia y cumpla con los derechos laborales. A mayor necesidad de la empleadora por contar con una trabajadora del hogar mayores posibilidades de un buen trato y respeto de sus derechos, siempre en la medida de sus posibilidades económicas. A mayor capacidad de reclamo y exigencia de sus derechos de la trabajadora del hogar más posibilidades que las empleadoras los respeten, aunque no en el momento oportuno o cuando lo exige la trabajadora del hogar.

14. Se han identificado diversas prácticas de las empleadoras que flexibilizan o modifican las condiciones laborales con las que se inició la relación laboral, como el aumento del número de personas para atender, mudanza a otra casa más grande, aumento de la cantidad de tareas domésticas pactadas al inicio de la relación laboral, incumplimiento de la promesa de contratar a otra trabajadora del hogar para que se repartan las tareas. Todos estos cambios generan que la trabajadora del hogar se esfuerce más en cumplir con sus responsabilidades, por la misma remuneración. Las trabajadoras del hogar entrevistadas manifiestan su incomodidad por las diversas situaciones expuestas, sin embargo, son pocas las que han renunciado por estos cambios.
15. Se han identificado mecanismos de resistencia de las trabajadoras del hogar, lo cual depende de su fortaleza interna y del grado de información que maneja sobre sus derechos laborales. En general, son las trabajadoras del hogar como adentro de más edad las que suelen tener más agencia para exigir sus derechos por la experiencia vivida, el manejo de más información, más independencia personal. Se expresan desde lo más mínimo que son la negativa silenciosa a cumplir lo exigido; los reclamos en forma de bromas; las amenazas de renuncia; la renuncia intempestiva; el reclamo directo de sus derechos.
16. Las dos mujeres se relacionan una contra otra, sin involucrar al hombre empleador (sea pareja, padre, hermano de la empleadora). De esta manera confirman que no es rol del hombre asumir, coordinar o controlar las tareas domésticas. En este sentido, la mujer empleadora al asumir la coordinación con la trabajadora del hogar, de manera exclusiva, reafirma su rol principal como ama de casa, de cuidadora, y por ende, como trabajadora del hogar no remunerada.
17. El trabajo doméstico remunerado se desarrolla en un espacio de disputa de poderes entre dos mujeres que saben que no pueden librarse de su rol reproductivo, y que no necesariamente lo rechazan pero que tampoco se enorgullecen de dichas actividades. Es en este marco que las desigualdades de género se unen a otros tipos de desigualdades como la clase y la raza crean una intersección para posicionar jerárquicamente a una de las mujeres sobre la otra, es decir, fortalecer la autoridad de la empleadora frente a la trabajadora.
18. La trabajadora del hogar como adentro tiene que convivir con la jerarquía y aceptar la autoridad de otra mujer. El problema surge cuando la empleadora termina disponiendo de su vida privada y su persona, traspasando los límites laborales, mediante el control de lo más propio y privado de una persona: su cuerpo, sus necesidades básicas y sus costumbres más personales de vida cotidiana. Cada vez que la trabajadora del hogar como adentro cumple con ese tipo de reglas sobre su vida privada, reafirma su subalternidad frente a la empleadora, pierde su libertad y su propia identidad.

19. Cuando la empleadora no respeta los derechos de la trabajadora del hogar, de manera indirecta está reconociendo y avalando el sistema de género que subvalora el trabajo doméstico en general, y específicamente el que ella realiza o realizaba como ama de casa. Todo el maltrato que ejerce sobre la trabajadora del hogar, sólo suma al sistema social que discrimina y subvalora a todas las mujeres por sus roles domésticos naturalizados por el sólo hecho de haber nacido mujeres. Simplemente es un *boomerang* contra sí misma que como mujer que por cuestiones de género también ha estado o estará en la misma condición de subvaloración de sus tareas al igual que la trabajadora del hogar.
20. La contratación de trabajadoras del hogar, refuerza el statu quo del sistema social hegemónico, y lo reafirma como desigual, como discriminador hacia la mujer, y peor aun no genera ningún cambio en los hombres para que ingresen como responsables directos de las tareas domésticas, así como las mujeres han ingresado al ámbito público, sea por el trabajo, participación política o comunal.
21. Si las trabajadoras del hogar no cuenta lo que sucede en la casa de la empleadora, no podríamos saber lo que ocurre, puesto que las empleadoras sólo hablan del tema con su entorno más cercano, resguardando, con dicho secretismo, las prácticas privadas que regulan la vida de la trabajadora del hogar en su casa. Prueba de ello fue la dificultad para conseguir las entrevistas a las empleadoras, lo cual se superó gracias a contactos cercanos del entorno de las empleadoras entrevistadas. Todo lo cual es avalado por un sistema social que silencia los hechos, que mantiene el secretismo de la vida privada de la casa de la empleadora, y por ende, es cómplice también de las vulneraciones a los derechos de las trabajadoras del hogar.

## BIBLIOGRAFÍA

AGUIRRE, Rosario y FASSLER Clara. La mujer en la familia como protagonista del bienestar social. En: FASSLER, Clara y otros. Género, familia y políticas públicas. Modelos para armar. Montevideo: Trilce, 1993.

ANDERSON, Jeanine. La migración femenina peruana en las cadenas globales de cuidados en Chile y España. Transferencia de cuidados y desigualdades de género. Lima: ONUMUJERES, 2012.

ANZALDUA Gloria. Movimientos de rebeldía y las culturas que traicionan. Consultado: 25 de setiembre de 2012. <<http://es.scribd.com/doc/54954136/Otras-Inapropiables-Bell-Hooks>>

ARDITO Wilfredo. ¿Debe prohibirse el trabajo cama adentro?. Consultado: 22 de abril de 2013. <<http://lamula.pe/2009/10/13/rp-273-debe-prohibirse-el-trabajo-cama-adentro/reflexionesperuanas>>

.....¿Feliz Día del Trabajo?. Consultado: 22 de abril de 2013. En: <<http://www.generacion.com/noticia/152227/feliz-dia-trabajo>>

ASOCIACIÓN GRUPO DE TRABAJO REDES. Cuidado y derechos de las trabajadoras del hogar. Lima: AGTR, 2005.

.....De la sierra a la capital. Lima: AGTR, 2004.

..... Trabajo en servicio doméstico: capacitación laboral y agencias de empleo. Lima: AGTR, 2010.

ASTELARRA Judith. Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina. CEPAL: Santiago de Chile, 2004. Consultado: 23 de abril de 2013. <<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/19624/lcl2154e.pdf>>

AWID. Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica derechos de las mujeres y cambio económico. Nº 9, agosto 2004. Consultado: 23 de abril de 2013. <[awid.org/esl/content/download/59510/664818/.../intersectionality\\_sp.pdf](http://awid.org/esl/content/download/59510/664818/.../intersectionality_sp.pdf)>

BARRIG, Maruja. El mundo al revés: imágenes de la Mujer Indígena. Buenos Aires: CLACSO, 2001, pp. 33-47.

Consulta: 20 de mayo de 2014.

<<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/becas/20110131063508/barrig.pdf>>

BASTIDAS, María. Las mujeres y el trabajo decente en el Perú. Lima: Asociación de desarrollo comunal, 2011.

BATTHYANY, Karina. Autonomía de las mujeres y resistencias a la división sexual de trabajo al interior de las familias. Seminario Regional: Las familias latinoamericanas interrogadas. Hacia la articulación del diagnóstico, la legislación y las políticas. CEPAL: Santiago de Chile, 2009.

BHABHA, Homi K. La otra pregunta: el estereotipo, la discriminación y el discurso del colonialismo. En el lugar de la cultura. Buenos Aires: Manantial, 2002.

BOLUFER PERUGA, Mónica. Mujeres e ilustración: la construcción de la feminidad en la España del siglo XVIII. Valencia: Institucio Alfons El Magnanim, 1998.

BRITES, Jurema. Afeto e desigualdade: gênero, geração e classe entre empregadas domésticas e seus empregadores. *Cad. Pagu* [online]. 2007, n.29 [cited 2013-10-17], pp. 91-109. Consulta: 15 de octubre de 2013. <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-83332007000200005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-83332007000200005&script=sci_arttext)>

BROWNE, Irene y MISRA, Joya. The intersection of gender and race in the labour market. *Annual Review of Sociology* Vol. 29: 487-513 (Volume publication date August 2003). Consulta: 1 de mayo de 2014. <<http://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.soc.29.010202.100016>>

CANEVARO, Santiago. Empleadas Domésticas y Empleadoras en la Configuración del Trabajo Doméstico en la Ciudad de Buenos Aires: entre la administración del tiempo, la organización del espacio y la gestión de las 'maneras de hacer'. *Campos - Revista de Antropología Social*, [S.l.], v. 10, n. 1, Set. 2010. ISSN 1519-5538.

Consulta: 15 de octubre de 2013.

<<http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs2/index.php/campos/article/view/18579/13024>>

.....Empleadoras del servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires: intimidad, desigualdad y afecto. *Ava*, núm. 5, Posadas, dic. 2009. Consulta: 15 de octubre de 2013.

<<http://www.scielo.org.ar/pdf/ava/n15/n15a09.pdf>>

.....Gestionando distancias y disputando saberes en el hogar: empleadas y empleadoras del servicio domestico en Buenos Aires. *Iluminuras*, Porto Alegre, v. 14, n. 33, p. 276-305, jul/dic 2013. Consulta: 15 de octubre de 2013. En: <http://seer.ufrgs.br/iluminuras/article/download/42360/26754>.

CEBALLOS LÓPEZ, María Elí. *Patrona: una etnografía sobre el servicio doméstico*. Consulta: 13 de febrero de 2014. <<http://congressoalast.com/wp-content/uploads/2013/08/352.pdf>>

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. Informe de la Décima conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe. Consulta: 20 de diciembre de 2013. <<http://www.eclac.cl/mujer/noticias/3/27753/InformeFinalXConferencia.pdf>>

COTLER, Julio. *Clases, Estado y nación en el Perú*. Lima: IEP, 2005.

CRENSHAW, Kimberle. Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of the antidiscriminatory doctrine, feminist theory and antiracist politics. Consulta: 3 de junio de 2014. <<http://philpapers.org/archive/CREDTI.pdf>>

.....Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violencia against women of color. Consulta: En: 15 de febrero de 2014. <[http://socialdifference.columbia.edu/files/socialdiff/projects/Article\\_Mapping\\_the\\_Margins\\_by\\_Kimblere\\_Crenshaw.pdf](http://socialdifference.columbia.edu/files/socialdiff/projects/Article_Mapping_the_Margins_by_Kimblere_Crenshaw.pdf)>

.....Muchacha-cachifa-criada-empleada-empregadinha-sirvienta y más nada : trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe. Caracas : Nueva Sociedad, 1993.

CURIEL Ochy. *Descolonizando el feminismo: una perspectiva desde América Latina y el Caribe*. Consulta 13 de febrero de 2014. <[http://www.feministas.org/IMG/pdf/Ochy\\_Curiel.pdf](http://www.feministas.org/IMG/pdf/Ochy_Curiel.pdf)>

CHANEY Elsa. *Muchacha-cachifa-criada-empleada-empregadinha-sirvienta y más nada : trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe*. Caracas: Nueva Sociedad, 1993, pp. 26-28.

CHANEY, Elsa. Ni muchacha ni criada; las trabajadoras del hogar y su lucha por organizarse. En: TARRES Barraza, María Teresa. *Género y cultura en América Latina. Cultura y Participación política. Volumen 1*. México: El Colegio de México, 1998.

DE BARBIERI, Teresita. Certezas y Malos Entendidos sobre la Categoría de Género. En: INSTITUTO INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS. Estudios Básicos sobre Derechos Humanos IV, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Serie Estudios de Derechos Humanos, San José, 1995. Consulta: 5 de agosto 2013.

<[http://www.iidh.ed.cr/BibliotecaWeb/Varios/Documentos/BD\\_1345057820/Estudios%20Basicos%2004.pdf?url=%2FBibliotecaWeb%2FVarios%2FDocumentos%2FBD\\_1345057820%2FEstudios+Basicos+04.pdf](http://www.iidh.ed.cr/BibliotecaWeb/Varios/Documentos/BD_1345057820/Estudios%20Basicos%2004.pdf?url=%2FBibliotecaWeb%2FVarios%2FDocumentos%2FBD_1345057820%2FEstudios+Basicos+04.pdf)>

DEFENSORÍA DEL PUEBLO. Las trabajadoras del hogar en el Perú. Una mirada al marco normativo nacional e internacional establecido para su protección. Serie Documentos Defensoriales – Documento N° 21. Lima: Defensoría del Pueblo, 2012.

..... Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos. Informe No 007-2013-DP/ADM. Lima: Defensoría del Pueblo, 2013.

DE LA CADENA, Marisol. Las Mujeres son más Indias. En: RUIZ BRAVO, Patricia. Detrás de la puerta: hombres y mujeres en el Perú de hoy. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 1996.

DELPHY, Cristine. Entrevista. En: Consulta 13 de febrero de 2014. <<http://www.rebelion.org/hemeroteca/mujer/030517terminiere.htm>>

ELIAS, Norbet. Capítulo 2. El proceso de la civilización. Investigaciones sociogenéticas y psicogenéticas. Materiales de enseñanza Curso Historia y Género, Maestría de Estudios de Género.

ESPINO, Alma. Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas?. Nueva Sociedad N° 232, marzo-abril de 2011. Consulta 13 de febrero de 2014. <[http://www.nuso.org/upload/articulos/3764\\_1.pdf](http://www.nuso.org/upload/articulos/3764_1.pdf)>

FACIO, MONTEJO, Alda . Cuando el género suena cambios trae (Una metodología para el análisis de género del fenómeno legal). Consulta 13 de febrero de 2014. <[http://www.catedradh.unesco.unam.mx/SeminarioCETis/Documentos/Doc\\_basicos/5\\_biblioteca\\_virtual/2\\_genero/3.pdf](http://www.catedradh.unesco.unam.mx/SeminarioCETis/Documentos/Doc_basicos/5_biblioteca_virtual/2_genero/3.pdf)>

FEMENÍAS, María Luisa. SOZA ROSSI Paula. Poder y violencia sobre el cuerpo de las mujeres. Sociologías, Porto Alegre, año 11, # 21, jan/jun.2009. Consulta: 12 de mayo de 2013. <[www.scielo.br/pdf/soc/n21/04.pdf](http://www.scielo.br/pdf/soc/n21/04.pdf)>

FERREE, Myra Marx. Inequality, Intersectionality and the Politics of Discourse: Framing Feminist Alliances. Consulta: 1 de mayo de 2014. <<http://www.ssc.wisc.edu/~mferree/documents/Inequality&intersect-July08.pdf>>

FLORES GALINDO, Alberto. La tradición autoritaria. Violencia y democracia en el Perú. En: Sombras coloniales y globalización en el Perú de hoy. Gonzalo Portocarrero, editor. Lima : Red para el Desarrollo de las Ciencias Sociales en el Perú, 2013.

FRIEDAN, Betty. Extractos de La Mística de la feminidad. Consulta: 25 de setiembre de 2012. <[http://www.bantaba.ehu.es/formarse/ficheros/view/Textos\\_de\\_Betty\\_Friedan.pdf?revision\\_id=53775&package\\_id=33304](http://www.bantaba.ehu.es/formarse/ficheros/view/Textos_de_Betty_Friedan.pdf?revision_id=53775&package_id=33304)>

FULLER, Norma. Maternidad e identidad femenina: relato de sus desencuentros. Consulta 13 de febrero de 2014.

<<http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Adolescencia%20y%20juventud%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20Solum%20Donas%202001.pdf#page=219>>

GAIL, Lewis. Celebrating intersectionality? Debates on a multi-faceted concept studies: themes from a conference. European Journal of Women's Studies, 16(3) pp. 203–210. Consulta: 1 de mayo de 2014. <<http://oro.open.ac.uk/24650/2/AF720D51.pdf>>

GAY Peter. La educación de los sentidos. Material de enseñanza del Curso: Género e historia de la Maestría de Estudios de Género.

GONZALES María Isabel. Trabajadoras del hogar. Cama adentro ¡derechos afuera!. Consulta 13 de febrero de 2014. <<http://www.larepublica.pe/24-10-2010/trabajadoras-del-hogar-cama-adentro-derechos-afuera>>

GOLDSMITH, Mary. De sirvientas a trabajadoras. La cara cambiante del servicio doméstico en la ciudad de México. Consulta: 15 de agosto 2013. <<http://www.debatefeminista.com/PDF/Articulos/desirv487.pdf>>

GORBAN, Débora. Empleadas y empleadoras, tensiones de una relación atravesada por la ambigüedad. Revista Española de investigaciones sociológicas, núm. 140, octubre-diciembre, 2012, pp. 29-48. Consulta: 15 de octubre de 2013. <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99725864002>>

..... El trabajo domestico se sienta a la mesa: la comida en la configuración de las relaciones entre empleadores y empleadas en la ciudad de buenos aires. Revista de Estudios Sociales, No 45, enero - abril de 2013, pp. 67- 79. Consulta: 15 de octubre de 2013. <<http://dx.doi.org/10.7440/res45.2013.06>>

GUTIÉRREZ, Ana. Se necesita muchacha. México D.F: Fondo de Cultura Económica, 1983.

HALL, Stuart. Sin garantías. Trayectorias y problemáticas en estudios culturales. Lima: JIMÉNEZ, Rodrigo, FERNÁNDEZ Janina. La igualdad de género en el derecho laboral centroamericano. Consulta: 22 de octubre 2013. <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan045509.pdf> >

HERNÁNDEZ GUASCH, Zaylin. Las relaciones de servidumbre en el servicio doméstico habanero desde finales de los años cuarenta hasta 1959. Consulta 13 de febrero de 2014. <[http://www.perfiles.cult.cu/article\\_p.php?numero=8&article\\_id=261](http://www.perfiles.cult.cu/article_p.php?numero=8&article_id=261)>

HOOKS. bell Mujeres Negras: Dar forma a la teoría feminista. Consultado: 25 de setiembre de 2012. <<http://www.marxists.org/espanol/tematica/mujer/autores/hooks/1984/001.htm>>

JIMÉNEZ, Rodrigo, FERNÁNDEZ Janina. La igualdad de género en el derecho laboral centroamericano. Consulta: 12 de febrero de 2014. <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan045509.pdf>>

KYUZNESOF, Elizabeth “Historia del servicio doméstico en la América hispana (1492-1980)”. En: CHANEY Elsa. Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta...y nada más. Trabajadoras del hogar en América Latina. Caracas : Nueva Sociedad, 1993 , Pp. 26-28.

LAGARDE, Marcela. Identidad femenina. Consulta: 13 de agosto de 2013. <[http://webs.uvigo.es/xenero/profesorado/purificacion\\_mayobre/identidad.pdf](http://webs.uvigo.es/xenero/profesorado/purificacion_mayobre/identidad.pdf)>

LAMAS Marta. El enfoque de género en las políticas públicas. Consulta: 12 de febrero de 2014. <<http://www.corteidh.or.cr/tablas/r23192.pdf>>

LARRA FIAGA SALAZAR, Eduardo. Del servicio domestico o de la domesticación del servicio. Consulta: 12 de febrero de 2014. <<http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/30/33-02>>

LÁZARO CATELLANOS Rosa, ZAPATA MARTELO Emma, MARTINEZ CORONA Beatriz. Cambios en el trabajo productivo, reproductivo, las relaciones de poder y los modelos de género en mujeres jefas de hogar. Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. setiembre-diciembre año/vol 3, número 003, Universidad Autónoma Indígena de México, El Fuerte México. Consulta: 12 de febrero de 2014. <<http://www.ejournal.unam.mx/vol03-03/RXM003000303.pdf>>

LEÓN, Magdalena. Estrategias para entender y transformar las relaciones entre trabajo doméstico y servicio doméstico. Consulta: 12 de febrero de 2014. <<http://www.ub.edu/SIMS/pdf/GeneroClaseRaza/GeneroClaseRaza-02.pdf>>

LOMBARDO, Emanuela y VERLOO, Mieke. La 'interseccionalidad' del género con otras desigualdades en la política de la Unión Europea. Consulta: 15 de febrero de 2014. <<http://pendientedemigracion.ucm.es/info/target/Art%20Chs%20EN/LombardoVerlooRECP%20intersecUE2010.pdf>>

LLAJA Jeannette. Se Necesita Empleada. Se Ofrece Baja Remuneración, 14 Horas Diarias de Trabajo y Sin Salida los Fines de Semana: La Situación de las Trabajadoras de Hogar en Lima. (2004). Consulta: 20 de octubre de 2013. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/642/1/RAA-09-Llaja-La%20situaci%c3%b3n%20de%20las%20trabajadoras%20de%20hogar.pdf>

MCCALL, Leslie. The complexity of intersectionality. Consulta: 1 de mayo de 2014. <[http://socialdifference.columbia.edu/files/socialdiff/projects/Article\\_%20The%20Complexity%20of%20Intersectionality%20by%20Leslie%20McCall.pdf](http://socialdifference.columbia.edu/files/socialdiff/projects/Article_%20The%20Complexity%20of%20Intersectionality%20by%20Leslie%20McCall.pdf)>

MANNARELLI, María Emma. Sobre la historia de lo público y lo privado en el Perú desde una perspectiva feminista. Consulta: 12 de febrero de 2014. <<http://revista-iberoamericana.pitt.edu/ojs/index.php/iberoamericana/article/download/5589/5737>>

.....Limpias y modernas. Género, higiene y cultura en la Lima del novecientos. Lima: Flora Tristán, 1999.

MARTIGUAL, Ana y POVEDA ROSA, María. "El empleo de hogar: desigualdad y poder entre mujeres." Asparkia: investigación feminista [en línea], 2009,, Núm. 20 , p. 99-121. Consulta: 12 de febrero de 2014. <<http://www.raco.cat/index.php/Asparkia/article/view/226317>>

MENDOZA ORELLANO, Pilar. Trabajadoras del hogar. A veces con la Ley se gana. Consulta: 12 de febrero de 2014.

<[http://interculturalidad.org/numero05/docs/03a05-Trabajadoras\\_del\\_hogar\\_A\\_veces\\_con\\_la\\_ley\\_se\\_gana-Mendoza,Pilar.pdf](http://interculturalidad.org/numero05/docs/03a05-Trabajadoras_del_hogar_A_veces_con_la_ley_se_gana-Mendoza,Pilar.pdf)>

MINTZ, Beth y KRYMKOWSKI, Daniel . The intersection of race/ethnicity and gender in occupational segregation. Changes over time in the contemporary United States. International Journal of Sociology, vol. 40, no. 4, Winter 2010-11, pp. 31-58. Consulta: 1 de mayo de 2014.  
<<http://www.uvm.edu/~bmintz/mintz/IJS.pdf>>

MINISTERIO DE LA MUJER Y DESARROLLO SOCIAL. Detrás del mandil. Trabajadoras del hogar víctimas de maltrato y hostigamiento sexual. Lima: MIMDES, 2007.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. Perú: distribución de los trabajadores del hogar según diversas variables, 2004-2008. Consulta: 10 de marzo de 2013.  
<http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=367&tip=358>

.....Preguntas frecuentes. Consulta: 12 de octubre de 2013.  
<http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=365&tip=358>

.....¿Qué tiene que saber el empleador?. Consulta: 10 de mayo de 2014.  
<<http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=361&tip=358>>

.....Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2004-2008. Consulta: 03 de setiembre de 2013. <<http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=367&tip=358>>

MOHANTY Chandra Talpade. Bajo los ojos de Occidente Academia Feminista y discurso colonial. Consulta. 13 de febrero de 2012. <<http://webs.uvigo.es/pmayobre/textos/varios/descolonizando.pdf>>

MONTAÑO, Sonia. Políticas de cuidado en América Latina. Consulta: 20 de setiembre de 2013.  
[http://www.eclac.org/publicaciones/xml/2/47542/MA\\_Duran\\_trabajo\\_de\\_cuidado\\_en\\_AL\\_y\\_espa.pdf](http://www.eclac.org/publicaciones/xml/2/47542/MA_Duran_trabajo_de_cuidado_en_AL_y_espa.pdf)

MOUFFE, Chantal. Hegemonía, política e ideología. Consulta: 20 de setiembre de 2013. <<http://www.ramwan.net/restrepo/poder/hegemonia,%20politica%20e%20ideologia-mouffe.pdf>>

NASH, Jennifer. Rethinking intersectionality. Feminist review 89 2008, pp. 1-15. Consulta: 1 de mayo de 2014. <<http://www.palgrave-journals.com/fr/journal/v89/n1/pdf/fr20084a.pdf>>

NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho del Trabajo. Lima: PUCP, 2012.

.....Introducción al Derecho del Trabajo. Consulta: 21 de febrero de 2014.  
<[http://www.plades.org.pe/descargar-Archivos/evento-1er-seminario-proyecto-viso/introduccion\\_trabajo.pdf](http://www.plades.org.pe/descargar-Archivos/evento-1er-seminario-proyecto-viso/introduccion_trabajo.pdf)>

OIT. Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Conferencia Internacional del Trabajo, 99.a reunión, 2010.

..... Notas 1 de la OIT “El Trabajo Doméstico remunerado en América Latina y el Caribe”.  
<[http://igenero.oit.org.pe/images/stories/documentos/OIT\\_Nota\\_1\\_TD\\_VF.pdf](http://igenero.oit.org.pe/images/stories/documentos/OIT_Nota_1_TD_VF.pdf)>

.....Los trabajadores domésticos en el mundo  
Estadísticas mundiales y regionales, y alcance de la protección jurídica. Consulta: 20 de octubre de 2013.  
<[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_200965.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_200965.pdf)>

.....ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género. Consulta: 20 de octubre de 2013.  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_157834.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_157834.pdf)

.....Informe VI: La igualdad de género como eje del trabajo decente. Conferencia Internacional del Trabajo, 98ª reunión, 2009. Consulta: 20 de octubre de 2013.  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_106175.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_106175.pdf)

.....Trabajo decente para trabajadores del servicio doméstico. Trabajo - La revista de la OIT. N° 68, abril 2010. 2010. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_142294.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_142294.pdf)

.....Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT. Documento de trabajo 2/2010. Consulta: 20 de octubre de 2013.  
<[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_142907.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_142907.pdf)>>

.....Actas provisionales. Conferencia Internacional del Trabajo, 100 a. reunión. Ginebra.  
Consulta: 20 de octubre de 2013. <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_094520.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_094520.pdf)>

OIT, SIMONOVSKY Yamilia y LUEBKER Malte. Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional. Notas de información 4. Consulta: 3 de setiembre de 2013.  
<[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_159562.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159562.pdf)>

OIT y ONUMJERES. Trabajo doméstico en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT. Documento de trabajo. Lima: OIT, 2013.

OJEDA PARRA, Teresa. *Prisiones domésticas ciudadanías restringidas. Violencia sexual a trabajadoras del hogar en Lima*. Lima: UPCH, 2005.

.....Trabajadoras del hogar en el Perú. Punto de encuentro entre la violencia, acceso restringido a la educación y al ejercicio de su ciudadanía. Consulta: 03 de setiembre de 2013.  
<[http://tumbi.crefal.edu.mx/decisio/images/pdf/decisio\\_27/decisio27\\_saber5.pdf](http://tumbi.crefal.edu.mx/decisio/images/pdf/decisio_27/decisio27_saber5.pdf)>

OLIART, Patricia. "Poniendo a cada quien en su lugar: estereotipos raciales y sexuales en la Lima del siglo XIX". En: PANFICHI, Aldo y PORTOCARRERO, Felipe. *Mundos interiores*. Lima 1850-1950. Lima: Universidad Pacífico, 1995.

OLLÉ Carmen. Las trabajadoras del hogar y una ley que no se cumple. Consulta: 3 de setiembre de 2013.  
<<http://www.demus.org.pe/Menu/Articulos/Trabajadoras.htm> >

ORTNER, Sherry. ¿Es la mujer con respecto al hombre lo que la naturaleza con respecto a la cultura?. Consulta: 3 de setiembre de 2013. <[www.aibr.org/antropologia/01v01/articulos/010101.php](http://www.aibr.org/antropologia/01v01/articulos/010101.php)>

OXFAM. Regímenes Jurídicos sobre Trabajo Doméstico remunerado en Ecuador, Colombia, Perú y Venezuela. Consulta. 5 de abril de 2012. <[http://www.cotidianomujer.org.uy/domesticas\\_4p.pdf](http://www.cotidianomujer.org.uy/domesticas_4p.pdf)>

PATEMAN, Carol. Estado de bienestar patriarcal. Consulta: 12 de setiembre de 2012. <<http://www.cholonautas.edu.pe/modulo/upload/pateman1.pdf>>

PAUTASSI, Laura. Legislación laboral y género en América Latina. Avances y omisiones. Reunión de expertos políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales". CEPAL, 28 y 29 de junio 2005. Consulta: 3 de setiembre de 2013. <[http://www.cepal.org/dds/noticias/paginas/2/21682/Laura\\_Pautassi.pdf](http://www.cepal.org/dds/noticias/paginas/2/21682/Laura_Pautassi.pdf)>

PEÑARANDA, Katrina. Se necesita empleada doméstica. De preferencia cholita: representaciones sociales de la trabajadora del hogar asalariada en Subre. La Paz: Ed. De Bolsillo, 2006. Consulta: 15 de octubre de 2013. <[http://books.google.com.pe/books?id=qwGah\\_GWSKoC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com.pe/books?id=qwGah_GWSKoC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)>

PEREYRA, Francesca. El acceso desigual a los derechos laborales en el servicio doméstico argentino: una aproximación desde la óptica de las empleadoras. Consulta: 15 de octubre de 2013. <<http://dx.doi.org/10.7440/res45.2013.05>>

PERROT Michelle. "Mi historia de las mujeres". Material entregado en el Curso Género e historia de la Maestría de Estudios de Género.

PORTOLÉS Asunción Oliva. Cuaderno de Trabajo nº 6 (abril 2004). Feminismo Poscolonial: La Crítica Al Eurocentrismo Del Feminismo Occidental.

PORTOCARRERO, Gonzalo. Una vergüenza peruana. Consulta: 3 de setiembre de 2013. <<http://gonzaloportocarrero.blogsome.com/2007/12/18/una-verguenza-peruana/>>

QUIJANO Aníbal. Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina. Consulta: 12 de octubre de 2012. <<http://ecaths1.s3.amazonaws.com/antropologiaslatinoamericanas/1161337413.Anibal-Quijano.pdf>>

RODGERS, Janine. Cambios en el servicio domestico de América Latina. En: VALENZUELA, María Elena. Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente. Santiago: OIT, 2009.

RODRIGUEZ ENRIQUEZ, Corina. Economía del cuidado y política económica: una aproximación a sus interrelaciones. Mar de Plata: CEPAL, 2005. Consulta: 4 de setiembre de 2012. [http://www.eclac.cl/mujer/reuniones/mesa38/C\\_Rodriguez.pdf](http://www.eclac.cl/mujer/reuniones/mesa38/C_Rodriguez.pdf)

RONDELL Margaret . Sobre la situación de la mujer. Material entregado en el Curso Género e historia de la Maestría de Estudios de Género.

RUBIN, Gayle. El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo. Consulta: 30 de marzo de 2012. <<http://www.cholonautas.edu.pe/modulo/upload/rubin.pdf>>

RUIZ BRAVO LOPEZ, Patricia. Una aproximación al concepto de género. Consulta: 3 de setiembre de 2013. <<http://imas2009.files.wordpress.com/2009/04/texto-genero-defensoria.pdf>>

RUTTE GARCÍA, Alberto. Simplemente explotadas: el mundo de las empleadas domésticas de Lima. Lima: DESCO, 1976.

SAID, Edward. Orientalismo. Madrid: Libertarias, 1990.

SANTOS FERNANDEZ, Lola. ¿Los tiempos femeninos ponen “patas arriba” el derecho al trabajo?. En: MORA CABELLO DE ALBA, Laura. Trabajar en femenino, trabajar en masculino. Un libro a once voces. Albacete: Bomarzo, 2013.

SARA LAFFOSE, Violeta. Mujer y reproducción social. Lima: Asociación peruana para el fomento de las ciencias sociales, 1988.

SCHELLEKENS, Thea. Trabajadoras del hogar en Perú: el difícil camino a la organización. En: Elsa M. Chaney, Mary García Castro. Muchacha-cachifa-criada-empleada-empregadilha-sirvienta y más nada: trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe. Caracas: Nueva Sociedad, 1993, p. 255-280.

SCHOOT, Anja van der. Todos me dicen que soy muchachita : trabajo y organización de las trabajadoras del hogar en el Perú. Nijmegen, Holanda : 1984.

SMITH, Margo. “¿Dónde está María? Vida de peruanas que fueron empleadas domésticas”. En: CHANEY, Elsa. *Muchacha-cachifa-criada-empleada-empregadilha-sirvienta y más nada: trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe*. Caracas: Nueva Sociedad, 1993, p. 117-130.

SINDICATO DE TRABAJADORES DEL HOGAR. Basta : testimonios. Cusco : Centro de Estudios Rurales Andinos "Bartolomé de las Casas", 1982.

SPIVAK, Gaytri. “Subaltern talk”. En: The Spivak reader. Ed. Donna Landry, Gerald Maclean. P. 291. Consulta: 3 de setiembre de 2013. <<http://ebookbrowse.com/spivak-gayatri-subaltern-talk-interview-spivak-pdf-d425684011>>

TOLEDO, Mónica. El papel de la confianza en los arreglos particulares del trabajo doméstico remunerado.

Consulta: 15 de octubre de 2013. <[http://trayectorias.uanl.mx/36/pdf/3\\_toledo.pdf](http://trayectorias.uanl.mx/36/pdf/3_toledo.pdf)>

VALENZUELA, María Elena. Trabajo doméstico remunerado en América Latina. Consulta: 5 de febrero de 2014. <[http://www.trabajo.gov.ar/downloads/newsletter/ctio/plurales2/trabajo\\_domestico\\_ma-elena-valenzuela.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/downloads/newsletter/ctio/plurales2/trabajo_domestico_ma-elena-valenzuela.pdf)>

VAN DER SCHOOT, Anja y SCHELLEKENS, Thea. Todos me dicen muchachita: trabajo y organización de las trabajadoras del hogar en el Perú. Nimega: Universidad Católica de Njmegen, 1984.

VERGARA, Teresa. Artesanos y sirvientas. EL papel de los hombres y las mujeres indígenas en la economía limeña (siglo XVII). En: HENRIQUEZ, Narda (Comp.). El hechizo de las imágenes. Estatus social, género y etnicidad en la historia peruana. Lima: Fondo Editorial PUCP, 2000.



## ANEXO 1

EMPLEADORAS ENTREVISTADAS												
N°	EDAD	GÉNERO	GRADO DE INSTRUCCIÓN	ESTADO CIVIL	NÚMERO DE HIJOS/AS	LUGAR DE NACIMIENTO	LENGUA MATERNA	DISTRITO DOMICILIO	OCUPACIÓN	CUENTA ACTUALMENTE CON TRABAJADORA DEL HOGAR CAMA ADENTRO	EXPERIENCIAS ANTERIORES COMO EMPLEADORAS	
1	75	F	SUPERIOR	VIUDA	1	LIMA	INGLES	LINCE	PROFESORA	SI	SI	
2	59	F	SUPERIOR	CASADA	1	APURIMAC	QUECHUA	LA MOLINA	PROFESORA, AMA DE CASA, NEGOCIOS	NO	SI	
3	54	F	SUPERIOR	CASADA	3	LIMA	CASTELLANO	LA MOLINA	AMA DE CASA, TRABAJO INDEPENDIENTE	NO	SI	
4	46	F	SUPERIOR	CASADA	2	LIMA	CASTELLANO	SURCO	ABOGADA	SI	SI	
5	44	F	SUPERIOR	CASADA	2	HUARAZ	CASTELLANO	SAN BORJA	CONTADORA	SI	SI	
6	42	F	SUPERIOR	CASADA	2	HUARAZ	CASTELLANO	SURCO	PERIODISTA	SI	NO	
7	42	F	SUPERIOR	CASADA	2	LIMA	CASTELLANO	SURCO	PSICÓLOGA	SI	SI	
8	42	F	SECUNDARIA	CASADA	3	CAJAMARCA	CASTELLANO	LA MOLINA	AMA DE CASA	SI	SI	
9	40	F	SUPERIOR	CASADA	1	LIMA	CASTELLANO	BARRANCO	PROFESORA	NO	NO	
10	39	M	SUPERIOR	CASADO	1	LIMA	CASTELLANO	BARRANCO	PROFESOR	SI	NO	
11	39	F	SUPERIOR	CASADA	2	LIMA	CASTELLANO	SURCO	PSICÓLOGA	SI	SI	
12	38	F	SUPERIOR	CASADA	2	ARGENTINA	CASTELLANO	MIRAFLORES	AMA DE CASA, CONSULTORA INDEPENDIENTE	NO	NO	
13	35	F	SUPERIOR	CASADA	1	LIMA	CASTELLANO	LA MOLINA	ANTROPÓLOGA, AMA DE CASA	SI	SI	
14	35	F	SUPERIOR	CASADA	1	LIMA	CASTELLANO	SAN MIGUEL	PUBLICISTA	NO	SI	
15	34	F	SUPERIOR	SOLTERA	0	APURIMAC	CASTELLANO	MAGDALENA	ABOGADA	SI	SI	
16	34	F	SUPERIOR	CONVIVIENTE	0	AYACUCHO	CASTELLANO	SAN MIGUEL	ABOGADA	SI	SI	

## ANEXO 2

TRABAJADORAS DEL HOGAR ENTREVISTADAS												
N°	EDAD	GÉNERO	GRADO DE INSTRUCCIÓN	ESTADO CIVIL	NÚMERO DE HIJOS	LUGAR DE NACIMIENTO	LENGUA MATERNA	DISTRITO DOMICILIO	DISTRITO TRABAJO	OCUPACIÓN ACTUAL	EXPERIENCIAS ANTERIORES COMO TRABAJADORAS DEL HOGAR ADENTRO	AÑOS EN EL TRABAJO ACTUAL O MÁS RECIENTE
1	62	F	Secundaria completa, Técnica Laboratorista clínica no concluido	Soltera	0	Puno	Quechua	Pueblo Libre	Pueblo libre	Trabajadora cama adentro, recepción en una ONG los domingos	NO	40 AÑOS
2	54	F	Secundaria completa	Casada	3	Ayacucho	Quechua y castellano (padres bilingües)	San Juan de Miraflores	Surco	Trabajadora del hogar cama adentro	SÍ	9 años
3	52	F	Secretariado	Madre soltera	1	Apurímac	-	Carabayllo	Surco	Trabajadora del hogar cama adentro	SÍ	14 AÑOS
4	52	F	Secundaria completa	Soltera	0	Cajamarca	Castellano	San Juan de Lurigancho	Miraflores	Trabajadora del hogar cama adentro	SI	8 AÑOS
5	49	F	Secundaria completa	Casada	3	Chancay	Castellano	Chancay	San Borja	Trabajadora del hogar cama adentro	SI	3 AÑOS
6	44	F	Primaria completa	Madre soltera	3	Chiclayo	Castellano	Ventanilla	Miraflores	Trabajadora del hogar cama adentro	SI	3 años
7	41	F	Tercero secundaria	Soltera	0	Piura	Castellano	Cercado de Lima	Pueblo Libre	Trabajadora del hogar cama adentro	SÍ	3 años
8	36	F	Técnica cosmetología	Madre soltera	1	Ayacucho	Quechua	San Isidro	San Isidro	Trabajadora del hogar cama adentro	SÍ	12 AÑOS
9	33	F	Técnica archivística	Conviviente	1	Lima	Castellano	San isidro	JESUS MARIA	Secretaria	SI	8 AÑOS
10	28	F	Técnica, Instituto	Conviviente	1	Apurímac	Quechua	Ventanilla	Magdalena	Ama de casa	SÍ	9 años
11	27	F	Secundaria completa	Soltera	0	Piura	Castellano	Ancón	Miraflores	Trabajadora cama adentro - niñera	SÍ	6 años
12	21	F	Técnica, Instituto (estudiando)	Soltera	0	Apurímac	Castellano	La Molina	La Molina	Independiente fisioterapia	SÍ	7 años
13	20	F	Técnica, Instituto (estudiando)	Soltera	0	Cajamarca	Castellano	Ancón	Surco	Trabajadora del hogar cama dentro	SÍ	1 año
14	20	F	Técnica, Instituto (estudiando)	Soltera	0	Cajamarca	Castellano	San Martín de Porres	Surco	Trabajadora del hogar cama adentro	SÍ	1 año
15	17	F	Secundaria (estudiando)	Soltera	0	Ayacucho	Quechua	Ate Vitarte	Ate	Empleada en fábrica de textiles	SÍ	2 años

ANEXO 3

ESTADÍSTICAS

PERÚ: DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR SEGÚN DIVERSAS VARIABLES, 2004 - 2008

Indicadores	2004		2005		2006		2007		2008	
	Cantidad	Relativos								
Total de trabajadores del hogar	456,456	100.0	452,526	100.0	498,166	100.0	488,131	100.0	453,272	100.0
% respecto del total de la PEA ocupada	3.5	-	3.4	-	3.6	-	3.4	-	3.1	-
Sexo										
Hombre	21,457	4.7	20,967	4.6	20,205	4.1	20,367	4.2	18,367	4.1
Mujer	434,296	95.3	431,559	95.4	477,960	95.9	467,764	95.8	434,904	95.9
Rango de edad										
14 a 24 años	217,662	47.8	188,002	41.5	206,785	41.5	196,744	40.3	174,400	38.5
25 a 29 años	56,693	12.4	58,950	13.0	53,743	10.8	55,742	11.4	56,647	12.5
30 a 44 años	112,495	24.7	113,110	25.0	135,690	27.2	126,144	25.8	116,516	25.7
45 a 54 años	45,103	9.9	60,282	13.3	62,703	12.6	73,049	15.0	59,541	13.1
55 a más años	23,799	5.2	32,184	7.1	39,244	7.9	36,452	7.5	46,168	10.2
Nivel educativo alcanzado 1/										
Sin nivel	81,309	17.8	82,752	18.3	71,147	14.3	78,056	16.0	79,005	17.4
Primaria completa	195,903	43.0	194,544	43.0	221,291	44.4	200,294	41.0	182,532	40.3
Secundaria completa	163,516	35.9	157,288	34.8	185,061	37.2	186,739	38.3	167,469	37.0
Superior completa	15,025	3.3	17,944	4.0	20,666	4.2	23,043	4.7	24,265	5.4
Ingreso nominal (S/.)										
Promedio	451.9	-	464.5	-	528.8	-	563.0	-	512.0	-
Mediana	396.4	-	384.7	-	476.1	-	498.7	-	472.8	-
Ocupados según RMV 2/										
Menor a la RMV	287,470	63.0	301,243	66.6	296,462	59.5	280,564	57.5	277,823	61.3
Mayor igual a la RMV	168,986	37.0	151,283	33.4	201,704	40.5	207,567	42.5	175,449	38.7
Ingreso promedio según RMV (S/.)										
Menor a la RMV	263.6	-	269.8	-	286.5	-	290.1	-	325.0	-
Mayor igual a la RMV	695.2	-	743.2	-	758.9	-	783.2	-	808.2	-
Afiliados al sistema de salud 3/	25,576	5.6	73,566	16.3	83,720	16.8	97,074	19.9	127,986	28.2
Afiliados al sistema de pensiones	11,586	2.5	38,046	8.4	27,186	5.5	45,152	9.3	31,755	7.0
Trabajadores del hogar con jornadas laborales superiores a las 48 horas semanales	291,057	63.8	284,890	63.0	286,781	57.6	270,801	55.5	253,248	55.9

**Notas:** - Bases de datos INEI actualizados al 27 de mayo del 2009

- Incluye los ingresos monetarios y los pagos en especie por trabajo dependiente (alimentos, vestido y calzado, transporte, vivienda y salud)

1/ Sin nivel incluye al nivel primaria incompleta. Primaria completa incluye al nivel secundaria incompleta. Secundaria completa incluye al nivel superior incompleta.

2/ Se considera las siguientes Remuneraciones Mínimas Vitales (RMV): 2004 y 2005 (S/. 460.0), 2006 (S/. 500.0), 2007 (S/. 500.0) y 2008 (S/. 550.0)

3/ Considera a los trabajadores afiliados a ESSALUD, Seguro Privado de Salud, Entidad Prestadora de Salud, Seguro de FFAA/ Policiales y Seguro Integral de Salud. No se tomó en cuenta quien realizó el pago por la afiliación, debido a que algunas encuestas no tienen esa variable.

**Fuente:** MTPE - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2004-2008

**Elaboración:** MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

En: <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=367&tip=358>

Consulta: 10 de mayo de 2014.