

14. Cuerpos cautivos, pero no rendidos: trabajadoras del hogar remuneradas en el Perú un año después del inicio de la COVID-19

LEDA M. PÉREZ Y ANDREA GANDOLFI

Introducción

En un trabajo previo, argüimos que la pandemia ocasionada por el virus SARS-CoV-2 ha desenmascarado, por un lado, la escasez de derechos provistos por el Estado peruano a trabajadores del hogar remunerados (THR) –principalmente mujeres– y, por el otro, la altísima desprotección de este sector laboral (Pérez & Gandolfi, 2020). Partiendo de los resultados de una encuesta administrada a 314 THR en Lima y el Callao entre marzo y abril de 2020, encontramos que las THR estaban desempleadas en el primer semestre del año en el 86% de los casos documentados. En este capítulo retomamos nuestro análisis de THR para profundizar sobre la situación laboral y social de estas mujeres, principalmente migrantes, de bajos niveles educativos y, hasta la fecha, ubicadas en la economía informal.

Desde nuestro trabajo anterior, ha habido cambios importantes. Primero, en octubre de 2020, la Ley de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar (Ley N.º 31047) fue aprobada por Decreto Supremo N.º 009-2021-TR⁸⁷. En línea con lo estipulado por el Convenio 189 (2011) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estas trabajadoras ahora deben ser beneficiarias de la gama completa de derechos laborales disfrutados por otros trabajadores de la economía formal. Habiendo firmado el Convenio casi desde el inicio de su celebración, el Perú finalmente lo ratificó en noviembre de 2018. Tomaría dos años convertir esta ratificación en ley. El último paso para formalizar la normativa fue su reglamentación, el 17 de abril de 2021.

⁸⁷ Esta ley deroga y reemplaza a la anterior Ley N.º 27986 de 2003, que reconoció a las THR como trabajadores y, por tanto, sujetos de derechos laborales. Sin embargo, solo cubría la mitad de los derechos otorgados a otros trabajadores del sector formal. Para más información, véase <https://www.universidadperu.com/articulosimágenes/ley-27986.pdf>

Con esto, la ley es operativa, estipulando, entre los logros más notorios, la ilegalidad del trabajo de menores de 18 años de edad; una semana laboral de no más de 48 horas; derecho a la remuneración mínima vital (RMV) de S/ 1025 al mes⁸⁸; contratos por escrito y registrados en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE); derecho a dos gratificaciones anuales y el pago anual de una compensación por tiempo de servicios (CTS), ambos depósitos de fondos por el concepto de un mes de trabajo⁸⁹. La ley reconoce también derechos a percibir sobretasas al ingreso mensual por horas adicionales trabajadas, así como también la duplicación del sueldo diario por trabajo en los días domingos y feriados. Finalmente, la ley explícitamente confirma derechos humanos básicos de este sector, como el requisito de un ambiente de trabajo libre de violencia de cualquier tipo.

Cabe mencionar que el MTPE es una de las instituciones que, según la nueva Ley, tiene más competencias en la difusión, implementación y supervisión de esta (artículo 16), así como de los derechos de quienes realizan trabajo del hogar remunerado y su protección (Disposición Complementaria tercera). Como se menciona líneas arriba, es el órgano encargado de administrar el registro del contrato de trabajo entre una THR y sus empleadores, y de proveer a ambas partes modelos de contrato y de boletas de pago (artículos 5 y 8, respectivamente). Además, le corresponde al MTPE la importante función de velar por los derechos laborales de las THR en la fase de transición hacia la implementación del nuevo marco normativo, para evitar, sobre todo, despidos improcedentes y el hostigamiento laboral (Disposición Complementaria décima).

Este capítulo analiza la situación de las THR un año luego de que se declarara la emergencia sanitaria mundial. Para ello, presentamos los resultados de una nueva encuesta administrada entre los meses de marzo y abril de 2021, que buscó entender el grado hasta el cual las THR han logrado –o no– conseguir mejores apoyos de sus empleadores y del Estado peruano a medida que la pandemia se ha extendido. Aquí preguntamos: ¿ha habido cambios en torno a las protecciones establecidas para con estas trabajadoras? ¿Podemos detectar maneras en las cuales el Estado está –o podría estar– incentivando a empleadores a continuar empleando a THR de una manera justa y segura? Nuestros resultados sugieren que, por un lado, la nueva Ley N.º 31047, aprobada en octubre del 2020, y su posterior reglamentación en el primer semestre de 2021, representan un importante cambio normativo. Por otro, sin embargo, tal vez por la novedad de esta legislación o la falta de voluntad política, hasta la fecha no queda claro cómo el Estado promocionará esta ley, proveerá instrucción sobre ella y la hará cumplir. En medio de esta situación, este sector laboral ha sido muy golpeado. Si llegó a la pandemia en un

⁸⁸ Cuando se realizó la encuesta, la RMV era de S/ 930.

⁸⁹ En el Perú, la CTS funciona como una suerte de seguro de desempleo. Ello se debe colocar en una cuenta bancaria exclusiva dos veces al año, en mayo y noviembre, y se acumula en el tiempo hasta el día en que el/ la trabajador/a se retira por la razón que sea. En ese momento, esos fondos son entregados al trabajador/a.

alto estado de vulnerabilidad, durante esta se ha visto forzado a trabajar, independientemente de condiciones inferiores, por necesidad: el 52% de las mujeres encuestadas representan el principal ingreso de sus hogares, y la mayoría de ellas son responsables por al menos dos otras personas.

Frente a esta situación, argumentamos que las THR peruanas en esta pandemia son cuerpos cautivos, tanto de sus empleadores como de sus familias, por la necesidad de trabajar y proveer les sustento económico. Esto no implica que carezcan de agencia. De hecho, la tienen. Sin ella, no habría una nueva ley. Pero la realidad es que las opciones de trabajos de calidad son limitadas y la sociedad peruana no ha hecho el cambio cultural completo por defender sus derechos cabalmente.

A continuación, presentamos la literatura en torno a THR en nuestra región, con particular consideración a la coyuntura actual. Compartimos nuestra metodología, seguida por una muestra de los datos recabados de nuestra encuesta. Tras ello, discutimos los resultados a la luz de los comentarios de las participantes en nuestro estudio. Terminamos el capítulo con algunas reflexiones sobre posibles caminos por seguir tanto en la política pública como en la academia.

THR en América Latina durante la COVID-19 en perspectiva comparada: cuidadoras esenciales y esencialmente descuidadas

La literatura que se enfoca en las condiciones de las THR en medio de la pandemia está, por razones obvias, propiamente en formación, con algunos de los estudios principales proviniendo de la cooperación internacional dedicada a monitorear este fenómeno. Informes de ONU Mujeres, la OIT y la Cepal (2020) revelan que, al inicio de la emergencia sanitaria en nuestra región latinoamericana y caribeña, «entre 11 y 18 millones de personas se dedican al trabajo doméstico remunerado, de las cuales el 93% son mujeres» (p. 3). A puertas de la pandemia, las Naciones Unidas documentaban que entre el 10,5 y el 14,3% de las mujeres de la región se dedicaban a este oficio (ONU Mujeres *et al.*, 2020, p. 3). Estas cifras son significativas cuando tomamos en cuenta que este sigue siendo un empleo principalmente informal, con escasos derechos, y nulas protecciones sociales (Blofield, 2012; ONU Mujeres *et al.*, 2020; Rojas-García & Toledo Gonzales, 2017).

En general, la literatura de los organismos multilaterales avala lo documentado por diferentes estudios académicos: pese al avance en derechos laborales para otros trabajadores, este sector, compuesto netamente por mujeres, se mantiene en la marginalidad (Fuertes, Rodríguez, & Casali, 2013; OIT, 2016; UNDP, 2017; Unifem, 2010). En casi toda la región «existe un salario mínimo establecido legalmente», por ejemplo. Sin embargo, ellas perciben alrededor de la mitad del promedio de ingresos «de todas las personas ocupadas» (ONU Mujeres *et al.*, 2020, p. 3).

La literatura académica reciente dedicada al trabajo del hogar remunerado en América Latina es amplia (Blackett, 2019; Blofield, 2012; Brites, 2014; Canevaro, 2018,

Casanova, 2019; Durin, De la O, & Bastos, 2014; Gorbán & Tizziani, 2014; Pérez & Llanos, 2015, 2017; Pérez, 2020; Santana Pinho, 2015; Saldaña-Tejada, 2012). Antes de ello, entre las décadas de 1970 y 1980, hubo una proliferación de estudios dedicados a entender, en primera instancia, las migraciones del campo a la ciudad (Bloom Lobo, 1976; Rubbo & Taussig, 1983), y luego el proceso de sindicalización de las trabajadoras mismas (Blofield, 2009; 2012; Blofield & Jokela, 2018; Chaney & García, 1989; Lautier, 2003; UNDP, 2017).

A partir de la segunda década del siglo XXI, comenzó una nueva ola de estudios que ponían énfasis en la brecha de desigualdad entre estas trabajadoras y los demás trabajadores del sector informal. El trabajo de Valenzuela y Mora (2009), un par de años antes de la celebración del Convenio 189 en 2011, es uno de los primeros que suena una alarma a nivel internacional sobre la necesidad de asegurar para este sector condiciones dignas de trabajo. Pese a una primera década de crecimiento sostenido en la región, la aludida mejoría no llegó a fortalecer las condiciones sociolaborales de estas trabajadoras (Blofield, 2012; Boris & Fish, 2014; Pérez & Llanos, 2017). Si bien hay un corpus de trabajo latinoamericano que ha realzado la agencia de trabajadoras (Acciari, Brites, & Morales, 2021; Canevaro, 2018; Bernardino-Costa, 2014; Brites, 2014) y el poder relativo de la sindicalización en diferentes países (Blofield, 2012; Blofield & Jokela, 2018), una constante es la posición sociolaboral inferiorizada a la cual sigue relegado este sector.

Estudios que surgen de diferentes partes de la región sugieren que, en comparación con otros sectores, este sigue siendo altamente marginado, no solo en materia de sueldos, sino en cuanto al posicionamiento social de quienes se desempeñan en él (Casanova, 2019; Gorbán & Tizziani, 2014; Pérez, 2020; Rojas García & Toledo-Sánchez, 2017; Santana Pinho, 2015). Como han sugerido recientemente Guzmán y Villalpanado (2020):

La imagen de la trabajadora doméstica joven, emprendedora y con opciones de movilidad –aunque fuese *wishful thinking*– se deslava por completo dejando tras de sí un retrato menos esperanzador: el de una mujer que no cuenta no solamente con el ingreso, sino con el tiempo y la energía para dedicarlo a su persona, ya no digamos a alguna actividad edificante como avanzar en su escolaridad o pensar en un mejor empleo.

Es en esta situación de precariedad que la pandemia encuentra a las THR: altamente desprotegidas, y con la paradoja de que, en medio de la emergencia, son catalogadas como esenciales. La investigación de Rosas (2020) en Argentina, por ejemplo, pone de manifiesto cómo muchas son obligadas a asistir al trabajo, violando el decreto de aislamiento y exponiéndose a maltratos policiales y procesos penales por incumplimiento de ley. Millán (2020) documenta un caso en el que una empleadora escondió a su THR en el baúl de su carro «para llevarla a su residencia y evitar los controles policiales». Para el caso de Colombia, se documenta que el 8% de ellas fueron obligadas a trabajar cama

adentro (Vorágine, 2020). Como sugieren Guzmán y Villalpanado (2020), describiendo la situación de THR en la pandemia en México, más parece «una *situación de rehenes* que una relación laboral».

Al mismo tiempo, Vorágine (2020) encontró que el 90% de las trabajadoras domésticas en Colombia perdieron su empleo durante el aislamiento, o fueron enviadas a sus casas sin las garantías y prestaciones sociales que otorga la ley; «de las 50% que conservaron su trabajo, estas no recibieron elementos básicos de protección como guantes, tapabocas y geles antibacterianos por sus empleadores, aunque por ley están obligados a hacerlo». Tampoco fueron incluidas en los bonos entregados por el Estado. De manera similar, encontramos que, en México, la mayoría de las 2,3 millones de THR en ese país han perdido sus trabajos por cuenta de la pandemia (Millán, 2020).

Asimismo, para la minoría que ha podido seguir en sus empleos, existen otras barreras al bienestar. En Argentina, por ejemplo, pese al establecimiento del Ingreso Familiar de Emergencia para aquellas personas que quedaron desempleadas y trabajadores/as informales o monotributaristas, incluyendo a las trabajadoras domésticas (ONU Mujeres *et al.*, 2020, p. 12), existen dificultades en el cobro de salario, incluso cuando los empleadores están dispuestos a seguir pagando la remuneración durante el aislamiento obligatorio, pues muchas trabajadoras no tienen cuentas bancarias (López, 2020, p. 15).

En resumen, bien sea por la falta de legislación, por el incumplimiento de las normas que existen, y/o por las condiciones sociales marginales en las cuales viven algunas de las THR de la región, se encontraban especialmente vulnerables en el momento de iniciarse la pandemia.

THR desprotegidas en el Perú

Como en el resto de América Latina, los estudios en el Perú comenzaron en la década de 1970 con la documentación de este trabajo a medida que niñas y adolescentes migraban a Lima a trabajar (Rutté García, 1973). Estudios posteriores pasaron a documentar el proceso de sindicalización, dando lugar a cierto optimismo (Chaney & García, 1989; Schellekens & Van der Schoot, 1989; Smith, 1989). Entre la década de 1980 e inicios del nuevo siglo, se analizaron las bases de los antecedentes coloniales y patriarcales, estudiando la mirada de la sociedad limeña hacia estas trabajadoras rurales y andinas (Anderson, 2004; Barrig, 2001; Ruiz Bravo, 2004). Asimismo, otro corpus de trabajo examina la experiencia de THR en sus migraciones y estancias en otros países (Acosta, 2013; González & Sassone, 2016; Kofman & Raghuram, 2012; Stefoni, 2009; Valenzuela, Scuro, & Vaca, 2020).

Entrada la segunda década del nuevo siglo, ha habido estudios que remarcan las diferencias económicas entre este sector y otros (Garavito, 2015), miradas antropológicas e históricas (Anderson, 2004, 2011; Mannarelli, 2019), y, en lo más reciente, investigación que busca documentar una situación de continuada inferiorización (Pérez &

Llanos, 2017; Pérez, 2020; Valdez, 2018) y cuestionamientos a la viabilidad de la consolidación de la democracia frente a estas exclusiones perniciosas (Pérez, 2018, 2021).

Hay poca investigación que ha documentado la situación actual. Rosas (2020) ha encontrado que, al igual que en otras partes de América Latina, los despidos sin pagos han sido galopantes. En su investigación, ha encontrado que «varias [trabajadoras] se unieron a migraciones de retorno» por no tener donde vivir (Rosas, 2020, pp. 4-5). Pese a que ha habido bonos de parte del Estado para ayudar a personas desempleadas durante la pandemia, la mayoría de las THR no han podido acceder a estos dado que en ese momento no contaban con contratos, ni formalización (Rosas, 2020, p. 9; Pérez & Gandolfi, 2020). La investigación de Pérez (2020) también ha documentado despidos, impagos y contagios «por cuidar a sus patrones».

Por último, Pérez y Gandolfi (2020) hallaron que el 82% de 314 THR encuestadas no estaba recibiendo ningún tipo de remuneración, ni recibió apoyo económico del Estado. El 85% no tenía acceso a un sistema de pensiones y casi el 99% no contaba con CTS. En el primer mes de la cuarentena, el 69% de las encuestadas no tuvo ningún tipo de soporte económico (p. 81). En resumen, encontramos para el Perú una situación parecida a las de otras trabajadoras de la región. A diferencia de otros países como Brasil, Chile, Argentina y Uruguay, por ejemplo, que cuentan con alguna legislación protectora, en el Perú, las THR enfrentaron la pandemia con una ley que solo otorgaba derechos recortados —y, en la práctica, casi nulos, puesto que el Estado no ha regulado su cumplimiento—. Dos meses después del inicio de la emergencia sanitaria, el Estado comenzó a sugerir que se establecerían contratos por escrito⁹⁰, y en octubre de 2020 aprobó una nueva ley, considerando la completa gama de derechos. Su reglamentación vino, como se ha mencionado líneas arriba, cinco meses después, y hasta ahora hay dudas acerca de cómo se promocionará y dará apoyo para hacer del proceso de contratación y cumplimiento de la ley algo factible.

Como en otros casos de América Latina, aunque las leyes establecen derechos igualitarios para este sector, un desafío en la práctica es dar luces sobre las actitudes arraigadas frente a trabajadores marginales, en este caso, las mujeres de nuestra región, que cuidan de tantos pero que cuentan ellas mismas con muy poco.

Metodología

Los datos recabados en este estudio provienen de una encuesta aplicada en la ciudad de Lima por medio de las páginas de Facebook de la Asociación Grupo Trabajo Redes (AGTR) y su agencia de empleos para THR, La Casa de Panchita SAC, entre los meses de marzo y abril de 2021. Dicha encuesta incluyó 41 preguntas, divididas en seis

⁹⁰ El 10 de mayo de 2020 fue aprobado el Decreto Legislativo N.º 1499, que modificó la Ley N.º 27986 y estableció que el contrato tenía que ser por escrito.

bloques, seleccionados y organizados por el sistema según la situación de cada encuestada. Con base en sus respuestas a ciertas preguntas clave, las THR fueron dirigidas a un bloque u otro automáticamente, contestando una combinación de entre 17 y 35 preguntas (anexo 1). Luego de una breve sección inicial de preguntas acerca de la situación económica de su núcleo familiar, las encuestadas fueron dirigidas a secciones enfocadas en su situación laboral durante el período de aislamiento social obligatorio: la de «Desempleo por cuarentena», en caso hubieran perdido su empleo por dicha coyuntura, o la de «Trabajo durante la cuarentena», si continuaron trabajando. Los dos bloques siguientes incluyeron preguntas acerca de su situación laboral en el momento en el que participaron en la encuesta: la sección «Condiciones de empleo actuales», si afirmaron estar empleadas, o la de «Desempleo», en caso no tuvieran empleo en ese momento. A continuación, todas las encuestadas fueron dirigidas a una sección acerca de su estado de salud desde el comienzo de la pandemia, para acabar con un espacio para comentarios adicionales y la posibilidad de solicitar una orientación legal gratuita por parte de una abogada de AGTR. Las respuestas fueron recolectadas y recodificadas en una hoja de Excel. Luego, los datos fueron importados al programa estadístico IBM SPSS, a través del cual se calcularon variables adicionales (por un total de 51 variables) y se realizó el análisis.

Resultados

Una instantánea estadística

Registramos 97 respuestas a nuestra encuesta. Las participantes fueron 100% mujeres adultas por encima de la edad de 18 años. De esta muestra, un 36% había participado en una encuesta parecida, pero más breve, el año anterior (véase Pérez & Gandolfi, 2020).

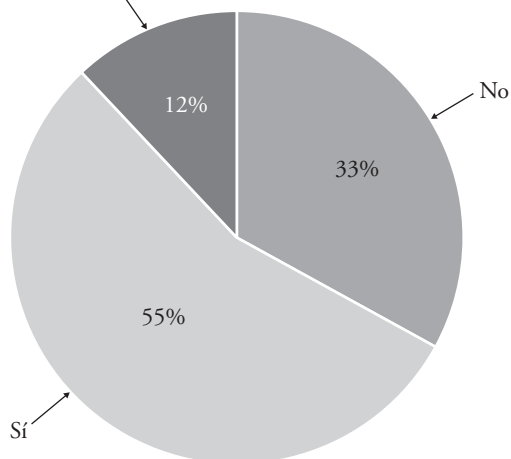
En la mayoría de los casos (30%), encontramos que las THR cuidan de dos personas dependientes, y otro 28% es responsable por tres personas. Solo dos de las THR encuestadas no tienen personas a su cargo. A esta situación se agrega que, en el 52% de los casos, la THR es la única contribuyente económica al hogar.

El 33% de las THR encuestadas siguió trabajando durante la etapa de aislamiento social obligatorio, entre el 16 de marzo y comienzos de julio de 2020 (figura 1). Sin embargo, la mayoría, el 55% de ellas, dejó de trabajar, mientras que otro 12% ya estaba desempleado antes de que empezara el aislamiento social obligatorio.

Figura 1
Impacto del aislamiento social obligatorio sobre la situación de empleo de las THR

¿Dejaste de trabajar cuando empezó la cuarentena en marzo de 2020?

Ya estaba sin empleo antes de la cuarentena



Elaboración propia.

De las 53 THR que dejaron de trabajar cuando empezó el aislamiento social obligatorio, solo el 34% recuperó su empleo una vez que las medidas de prevención de la COVID-19 se flexibilizaron. Además, solo el 26% pudo encontrar otro trabajo durante ese período, en trabajo del hogar remunerado o labores permitidas, como mantenimiento o venta en bodegas.

Nuestra encuesta también registró datos sobre el bienestar físico y mental de las participantes (tabla 1). Del total de las THR encuestadas, el 46% afirmó haber tenido problemas de salud. En la mayoría de los casos, indicaron haber tenido COVID-19 (21 de ellas).

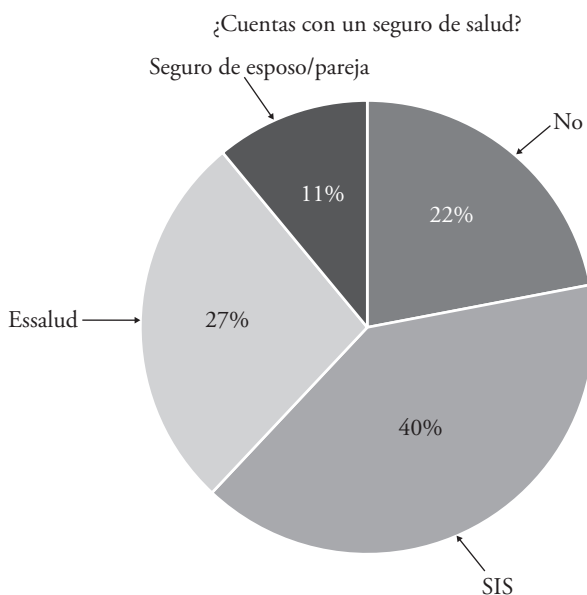
Tabla 1
Proporción de THR que tuvieron problemas de salud durante la pandemia de COVID-19

¿Has tenido problemas de salud durante la pandemia?	Porcentaje
COVID-19	21,6%
Ansiedad/estrés	4,1%
Depresión	3,1%
Otros	15,5%
Ninguno	55,7%

Elaboración propia.

Además, el 61% de las encuestadas afirma que alguien de su familia experimentó algún problema de salud en este período. A esto se le añade que, del total de las THR, el 22% no cuenta con ningún seguro de salud, la mayoría está inscrita en el SIS (40%)⁹¹, otro 27% está afiliado a Essalud y el 11% tiene cobertura a través del seguro de su esposo o pareja (figura 2).

Figura 2
Proporción de THR afiliadas a seguros de salud

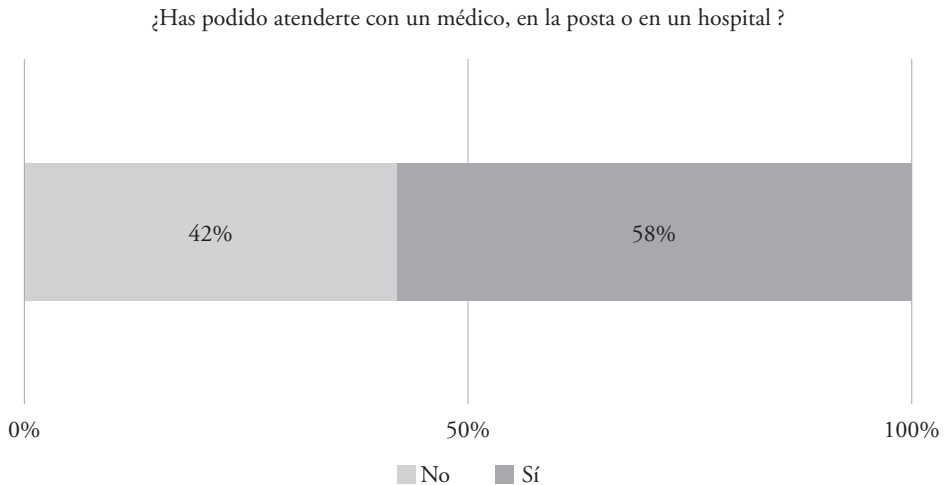


Elaboración propia.

Estos datos, combinados con la constancia de que en su mayoría las THR representan el único sustento económico en sus núcleos familiares, pintan un cuadro preocupante. Y pese a que, de las que afirmaron haber tenido un problema de salud personal (45 THR), el 52% pudo ser atendido en una posta médica o un hospital (figura 3), no hay claridad sobre qué circunstancias, calidad y/o pagos adicionales puede haber implicado ello.

⁹¹ El Sistema Integral de Salud (SIS), programa de salud del Ministerio de Salud, se estableció en el año 2002 y supone una cobertura básica para las y los más pobres del país. Es notoriamente mal financiado y, pese a la promesa de gratuidad, en la práctica ofrece escasos servicios sin pagos. Los pacientes comúnmente corren con los gastos de insumos médicos, como jeringas, ropa de cama, medicinas, etc. Véase Gianella, Gideón y Romero (2020).

Figura 3
Proporción de THR que pudieron acceder a servicios de salud durante la pandemia de COVID-19



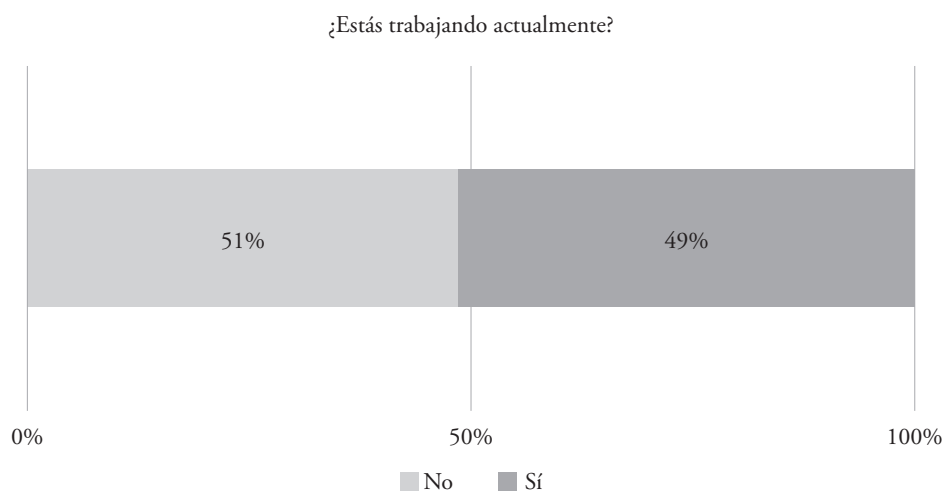
Elaboración propia.

Cambios en condiciones de trabajo durante el aislamiento social obligatorio

La mayoría de las 32 THR que siguieron trabajando durante los meses de aislamiento social obligatorio no vieron su sueldo afectado por esa situación. Sin embargo, para el 81%, las condiciones de trabajo cambiaron, principalmente con respecto la modalidad de trabajar, pasando a «cama adentro», lo cual ha implicado limitaciones, u oposición explícita, a sus salidas de la casa de los empleadores. Asimismo, la mayoría de las THR que contaban con empleo a la hora de responder la encuesta comentaron que la carga y las horas trabajadas son mayores, debido a que, si bien el aislamiento social obligatorio es ahora más laxo, las medidas preventivas siguen en pie, tanto en general como en las casas de los empleadores. Las THR con empleo trabajaban, como media, 58 horas por semana. Este dato incluye a las que estaban laborando por días o en trabajos eventuales. Seleccionando solo a las THR que trabajaban más de 20 horas por semana (el 90% de ellas), es decir, con un trabajo estable que según la ley requiere un contrato de trabajo escrito y otorga beneficios laborales, la media de horas de trabajo semanales sube a 63. El 95% de ellas trabaja entre 43 y 83 horas semanales, llegando en algunos casos a 98 horas por semana. Según los comentarios de las THR, las largas horas de trabajo se deben principalmente al cambio de modalidad de trabajo, a la reducción del personal en aquellas casas en las que trabajaba más de una THR, a la consecuente recaída de tareas en la que sigue trabajando, y a una mayor presencia de

los miembros del hogar empleador en la casa. A pesar de los cambios en las condiciones de trabajo, a la hora de llenar la encuesta, el 81% de las THR seguían trabajando para el/la mismo/a empleador/a. De las 48 con empleo (49%), solo dos cambiaron de rubro: una es ahora auxiliar de enfermería y la otra trabaja en mantenimiento de edificios (residenciales o de oficinas). Las demás siguen empleadas en el sector del trabajo doméstico remunerado (figura 5).

Figura 4
Proporción de THR con y sin empleo a la hora de responder la encuesta



Elaboración propia.

Beneficios laborales

De las 48 THR con empleo, solo el 10% tiene contrato de trabajo escrito. La mayoría (62%) recibe, por lo menos, la RMV (tabla 2). Por otro lado, las que tienen acceso a beneficios laborales suelen ser una minoría, a excepción de las vacaciones pagadas. Solo el 35% de las THR recibe la CTS. Poco más de un tercio (33%) está afiliada a Essalud, el sistema de salud público-privado para trabajadores formales, como es requerido por la nueva Ley N.º 31047, y solo una cuarta parte aporta a un sistema de pensiones.

Tabla 2
Proporción de THR con acceso a diversos beneficios laborales

Derecho laboral	Sí	No
¿Recibes el sueldo mínimo?	62,5%	37,5%
¿Recibes la CTS?	35,4%	64,6%
Estás afiliada a un seguro de salud?		20,8%
Essalud	33,3%	
SIS	29,2%	
Seguro del esposo/pareja	16,7%	
¿Aportas a un sistema de pensiones?	25%	75%
¿Tienes vacaciones pagadas?	60%	40%

Elaboración propia.

Las THR que gozan de vacaciones pagadas son la mayoría, aunque hay un 40% que no tiene acceso a este beneficio laboral. Además, de las anteriores, son una minoría las que lograron el reconocimiento de los 30 días que otorga la nueva Ley N.º 31047.

Nueva Ley de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar

La mayoría de las THR con empleo (85%) sabían de la existencia de una nueva ley que regula el trabajo del hogar remunerado (tabla 3). Sin embargo, solo el 38% de ellas hablaron de dicha ley con su empleador/a, y aún menos, el 31%, acordó algún cambio en sus condiciones de trabajo.

Tabla 3
Conocimiento acerca de la nueva Ley de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar
(Ley N.º 31047)

(Re)conocimiento de la Ley 31047	Sí	No
¿Sabes que el año pasado aprobaron la nueva Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar?	85,4%	14,6%
¿Tu empleador/a y tú hablaron de la nueva ley?	37,5%	62,5%
¿Han acordado algún cambio en las condiciones de empleo, según la nueva ley?	31,3%	68,8%

Elaboración propia.

A pesar de la nueva ley, en general, más de la mitad de las THR empleadas (54%) considera que su situación laboral sigue igual que antes de la pandemia (tabla 4), seguidas por el grupo que opina que sus condiciones laborales han empeorado (33%). El 12,5% afirmó que habían mejorado, a pesar del incremento de horas de trabajo. Esto se

debe, probablemente, a la obtención de beneficios laborales gracias a la entrada en vigor de la nueva ley en octubre de 2020. Las que sufrieron una reducción de sueldo representan el 20%, mientras que para la mayoría la remuneración no ha cambiado.

Tabla 4
Percepción de su situación laboral por parte de las THR

	Sigue igual que antes	Ha empeorado	Ha mejorado
Tu situación laboral después de la cuarentena...	54,2%	33,3%	12,5%
Tu sueldo después de la cuarentena...	68,8%	20,8%	10,4%

Elaboración propia.

Situación de las THR desempleadas

De las THR que no contaban con trabajo a la hora de llenar la encuesta, la mayoría (39%) llevaba más de un año sin empleo (tabla 5). Otro 33% llevaba sin trabajo de uno a tres meses. Es posible que el segundo período de aislamiento social obligatorio, en febrero de 2021, haya influido en este dato.

Tabla 5
Percepción de su situación laboral por parte de las THR

¿Cuánto tiempo llevas sin empleo?	Porcentaje
Entre 1 y 3 meses	32,7%
Entre 4 y 6 meses	6,1%
Entre 7 y 9 meses	4,1%
Entre 10 y 12 meses	18,4%
Más de un año	38,8%

Elaboración propia.

La mitad de ellas afirmó haber recibido por lo menos uno de los bonos estatales que el Gobierno peruano creó para apoyar económicamente a los hogares vulnerables durante la pandemia (tabla 6). Sin embargo, casi el 40% de este grupo no recibió apoyo de ninguna institución, organización o de sus familiares. Esto es consistente con lo hallado por Pérez y Gandolfi (2020), quienes afirmaron que, de 314 THR encuestadas, casi el 63% no había recibido apoyo del Gobierno (central o local), de Iglesias o de su comunidad de vecinos.

Tabla 6
Apoyo económico a THR durante la pandemia

¿Has recibido apoyo económico de alguna institución/organización?	Porcentaje
No	38,8%
Bono(s) estatal(es)	51%
1 bono	40,8%
2 bonos	8,2%
3 bonos	2%
Asociaciones/ONG	6,1%
Iglesias	2%
Familiares	2%

Elaboración propia.

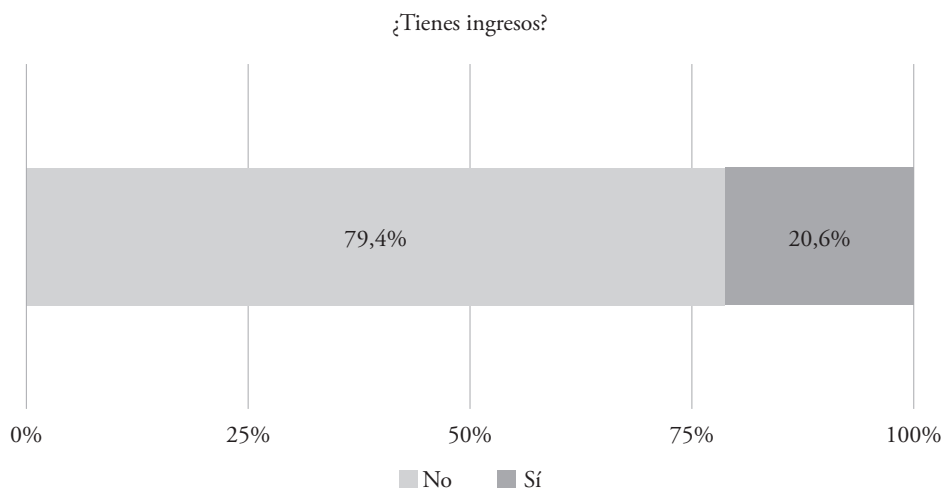
El Estado peruano ha ido creando diversos subsidios económicos con el fin de apoyar a personas y grupos vulnerables especialmente afectados por el aislamiento social obligatorio. Al realizar la encuesta, se tuvieron en cuenta los tres existentes a los que podrían haber tenido acceso las THR. El bono «Yo Me Quedo En Casa» es un subsidio que, hasta entonces, preveía dos pagos de S/ 380 cada uno y estaba dirigido a hogares en condición de pobreza o pobreza extrema. El «Bono Independiente», que seguía la misma lógica de dos pagos por los mismos montos de S/ 380, estaba dirigido a trabajadores independientes en situación de vulnerabilidad, por la imposibilidad de trabajar durante los meses en cuestión. El «Bono Familiar Universal» preveía la entrega de S/ 760 a aquellas personas de hogares vulnerables que no habían recibido otros bonos estatales. Finalmente, el «Bono 600» estaba dirigido a hogares vulnerables de zonas en nivel de alerta extremo (Gobierno del Perú, 2021).

De las 25 THR que recibieron un bono, 20 recibieron solo uno de ellos; cuatro trabajadoras recibieron dos bonos; y una recibió tres. El bono más común entre ellas fue el Bono Familiar Universal, recibido por 11, seguido por el Bono Yo Me Quedo En Casa (I), adjudicado a siete, al igual que el Bono 600. Llama la atención que no todas las que recibieron el Bono Yo Me Quedo En Casa (I) indicaran haber recibido el Bono Yo Me Quedo En Casa (II), asignado solo a dos de ellas (y una no había recibido el anterior). El Bono Independiente fue recibido por cuatro THR. Según la normativa vigente, las THR solo pueden ser trabajadoras dependientes, por lo que es posible que las que recibieron este bono estén registradas como independientes por algún empleo anterior bajo otro rubro. También es posible que el beneficiario del bono fuera alguien de su núcleo familiar y no ellas directamente.

A la pregunta sobre ingresos, el 79% de las THR desempleadas afirmó no tener (figura 6). Este dato es alarmante teniendo en cuenta los resultados presentados previa-

mente acerca del número de THR que son cabeza de familia con dos o más personas a su cargo.

Figura 5
Proporción de THR desempleadas con y sin ingresos



Elaboración propia.

En resumen, encontramos que las mujeres que participaron en nuestra encuesta son responsables de otros y, en la mayor parte de los casos, el único ingreso de su hogar. En su mayoría, dejaron de trabajar durante la primera cuarentena, entre marzo y julio de 2020. Las 32 que continuaron trabajando durante este período, no vieron un cambio en su remuneración, pero sí encontramos que cambió su modalidad de trabajo, hacia cama adentro (en el 28% de los casos) y la imposibilidad de salir de la casa del empleador para las que ya trabajaban bajo esta modalidad (9%), sin incrementos salariales ni derechos ampliados. En realidad, lo que hallamos (en todos los casos) son más horas de trabajo, que en la práctica implican menos sueldo y pocos derechos.

Para las desempleadas, solo la mitad recibió algún tipo de bono estatal. Este dato representa una mejora con respecto a nuestros hallazgos del año pasado (el 82,2% no había recibido ningún bono). La mayor cobertura se explica en parte por la creación de nuevos bonos, que, sin embargo, siguen sin alcanzar a una parte importante de la población objetivo. Esto puede estar vinculado al mal registro sobre la población que tiene el Estado y/o la falta de conocimiento de parte de las trabajadoras sobre adonde acudir por estos bonos. Al mismo tiempo, es posible, como encontramos anteriormente (Pérez & Gandolfi, 2020), que, al no trabajar sin estar formalmente despedidas, el Estado considera que estas trabajadoras están cubiertas por algún empleador. Pero la realidad

es que quedan sin sueldo y amparo, realmente muy desprotegidas (Pérez & Gandolfi, 2020, p. 81).

Una buena noticia es que un 85,4% es consciente de una nueva ley y, por ende, se reconoce como sujeto político con derechos, así la mayoría de sus empleadores no toquen el tema con ellas. Sin embargo, tomamos este dato con pinzas, pues nuestra muestra no es representativa y las THR que participaron en ella tienen mayor conocimiento de sus derechos por su afiliación directa o indirecta con AGTR / La Casa de Panchita.

En el próximo apartado, discutimos estos resultados a la luz de los comentarios hechos por las THR en la encuesta.

Más allá de los números

«Aquí te quedas»

Como resaltamos antes, el 38% de nuestra encuesta ahora trabaja cama adentro. Un 28% de nuestra muestra cambió de cama afuera a cama adentro, y más del 9% que ya trabajaba cama adentro dejó de poder salir de las casas de sus empleadores. De estas, algunos de los testimonios resaltan la falta de consideración por parte de empleadores frente a personas que tienen sus propias familias. Por ejemplo:

Desde el año pasado, desde la cuarentena, mis jefes querían que trabaje cama adentro. Estuve sin salir tres meses, sin ver a mi familia, porque dicen que gastan en la prueba molecular. Este año eligieron que trabaje cama adentro un mes y medio y una semana de descanso, y yo no quise porque yo también tengo mi familia. Les pedí que fueran 15 días de descanso, pero me dieron 10 nomás, y tenía que trabajar hasta domingo. Muchas trabajadoras estamos aceptando trabajar cama adentro porque no tenemos ayuda del Gobierno, que no ve cómo estamos siendo explotadas. Los empleadores se están aprovechando mucho en explotar. Yo, la verdad, hago de todo: de nana, limpieza y cocina. Mis jefes son buenos, pero son muchas horas de trabajo, y sin salir es horrible... también nosotras tenemos familia, no somos robot sin descanso. Yo trabajo de 7 de la mañana a 7:30 p. m.

Asimismo, hay casos en los cuales no solo se la ha pedido a una THR permanecer en la casa, sino que otros trabajadores ya no van y, por tanto, hay una carga laboral mayor. Por ejemplo, una señora contó:

Tengo dos niños a cargo, antes tenía uno. Ahora hago todo para los dos bebés e inclusive cocino, lavo y limpio para todos los que vivimos en la casa todos los días. Antes venía a limpiar dos veces por semana una señora, que cocinaba y lavaba. Yo lo hacía solo los días que ella no venía y me encargaba solo de un niño: todo lo que era de él, nada más, y trabajaba cama afuera de lunes a viernes de 8 a 6:30 p. m. y sábado de 8:30 a 1 de la tarde. Ahora trabajo de lunes a viernes de 8 a 8, cama adentro.

Al mismo tiempo, así no se consideren «cama adentro», las formas de trabajar han cambiado. Precisamente por el peligro de contagio, y con empleadores que desean limitar excesivas entradas y salidas de personas que van y vienen, hemos encontrado la figura en la cual algunas señoras trabajan 15 días seguidos, o más, sin la posibilidad de regresar a sus casas. Por ejemplo, una THR comentó que: «Entré como nana, pero ahora tengo más quehaceres. No desean que salga seguido a casa porque dicen que me contagiaré».

Tanto en el primer caso, como en este último, vemos una suerte de instrumentalización de la trabajadora. El mensaje es, «te encerramos para que no te estropees». En el primer caso, la THR hace referencia a que la familia no puede —o no desea— pagarle una prueba molecular para descartar la posibilidad de enfermedad. Prefieren que permanezca, como dice ella, como un «robot», atenta solo a ellos, sin familia ni sentimientos propios. Su alusión a la falta de apoyo del Estado es también notable y concuerda con lo que Pérez (2020) ha descrito como una forma de autoritarismo social en la cual el Estado peruano permite una asimetría de poder a favor de los empleadores en su relación con las THR.

En el segundo caso, parecido al primero, a la THR se le limitan sus movimientos, por la suposición de que se pueda contagiar, presuntamente en el transporte público o en su propio hogar. Podemos ver esto como una mirada discriminatoria frente a las condiciones de la casa de la trabajadora y a su capacidad de cuidar de sí misma, o bien puede simplemente implicar que el empleador no puede pagar —o no desea pagar— un transporte privado más seguro. Frente a una situación parecida, otra señora comentó:

Antes de la pandemia yo laboraba cama adentro de lunes a viernes, pero con esto ha cambiado: ahora laboro sábados, pero tengo la dicha de que mis empleadores sí me dan una remuneración por laborar ese día. Aunque eso no está dentro de mi sueldo y por lo tanto no me ayuda en mis beneficios como CTS o gratificaciones. Otro cambio es que no salgo los fines de semana. Salí para Navidad y Año Nuevo y desde esa fecha no voy a mi casa, me quedo en el trabajo por petición de ellos para no contagiarnos, ya que salir implica tomar transporte público.

En este último caso, vemos claramente que parte de la razón por la cual no se desea que la THR salga es por el peligro que representa el transporte público. Una pregunta que queda pendiente, entonces, es: ¿estos empleadores no pueden pagar un transporte seguro, o es que no quieren? Ante el riesgo de contagio en el transporte público, la solución más lógica pareciera ser que la THR ya no salga de su lugar de trabajo y que no se conciban medidas como su desplazamiento en taxi o la entrega de mascarillas FFP2. Nuestra encuestada cuenta de un pago adicional por los sábados, pero no es contabilizado para su CTS o gratificación. ¿Es falta de posibilidad económica por parte del empleador, o es una simple falta de conciencia frente a un Estado que hasta ese momento no le exige más?

Hay algunos casos en los cuales hay una semana de trabajo seguida por una de descanso, pero esto, al parecer, también viene con más trabajo, dado que en algunos casos

hay otro personal que ya no viene, como se ha destacado en el caso anterior. Como nos dijo una señora: «Entré a trabajar como nana, y ahora hago más labores».

Resumiendo esta situación, una persona nos comentó: «Que yo acepté las condiciones, por eso no tengo derecho a reclamo, si no, me quedo sin trabajo». Las trabajadoras se encuentran entre la espada y la pared. O aceptan estas condiciones o no trabajan, y saben que, en la práctica, el Estado no les servirá como red de seguridad.

Pandemia, nueva ley, y pocos cambios

Hemos registrado varios testimonios que sugieren largas jornadas sin mejorías en condiciones de trabajo o derechos reconocidos. Lo consistente en los comentarios es alrededor de largas horas, entre 12 y 16 horas al día, y tareas adicionales. Y, en medio de esta situación, encontramos mucho estrés acerca del trabajo adicional, y el maltrato que a veces lo acompaña, más sus propias preocupaciones personales económicas y de salud.

Frente a sus derechos, una señora nos dijo:

En la casa donde trabajo no nos quieren reconocer las gratificaciones y CTS de la nueva ley. También nos dijeron que, si salimos, hasta allí no más trabajamos.

Y otra:

Yo he trabajado cinco años como trabajadora del hogar y durante esos cinco años no he sido asegurada. Mis jefes me paseaban diciendo que ya me iban a asegurar y nunca lo hicieron. Ahora que me enfermé, le pedí ayuda y me negaron su ayuda. No me quieren pagar el sueldo que corresponde por salud [baja por enfermedad] y me trataron muy mal. Yo he sido muy buena con ellos y hacía todas las cosas del hogar, incluso cuidaba a la niña de cuatro años y no podía descansar hasta llegada la hora de dormir. Trabajé cama adentro.

Asimismo, parecido a lo notado anteriormente respecto de la instrumentalización de la trabajadora, otra persona describe aquí claramente la completa falta de consideración en cuanto a su persona y sus derechos. Por ejemplo:

Yo cuidaba [a un] adulto y hacía labor de casa: cocinar y limpiar. Me accidenté en julio de 2020 trabajando, este año, en enero, me despidieron sin darme ninguna razón, sin beneficio de liquidación, ni carta de recomendación. Me fracturé tibia y peroné.

Similar al testimonio líneas arriba, otra señora nos dijo: «Me accidenté trabajando y, cuando solicité reincorporarme, simplemente me dijeron que ya no». Otra comentó que había sido despedida mientras estaba de vacaciones.

Estos testimonios son reminiscentes del trabajo de Wright (2006), «Disposable Women», en el cual relata el posicionamiento y utilización despiadada de las mujeres trabajadoras en las maquiladoras. Es notable cómo este tipo de comentario es recurrente en este sector laboral, pese a una emergencia sanitaria global y en un contexto en el cual el

liderazgo político ha hecho cambios importantes a favor de las trabajadoras por medio de una nueva legislación. Aquí vemos que, muy independiente de la normatividad, la cultura y práctica frente a estas trabajadoras son arraigadas y ello, claramente, no puede cambiar con tan solo una ley. Como contó una trabajadora respecto de su pedido a sus empleadores de que prepararan un contrato escrito entre ella y ellos: «No me quisieron hacer contrato escrito, me dijeron que eso no importaba».

Frente a las situaciones descritas anteriormente, las THR también nos comunicaron su estrés, tanto por razones vinculadas a su necesidad de trabajar, pobres condiciones de sus trabajos existentes, y en torno a su salud. Por ejemplo, una señora nos dijo: «Deseo trabajar. Mi situación económica no es buena. Mi esposo “taxea”, pero no alcanza, y a veces no hay para la comida, y ni bono hemos recibido». Y en cuanto a su salud, otra comenta: «Desde que tuve COVID[-19], no puedo desempeñarme, me duele mucho la espalda y me agito mucho». Y también: «Necesito trabajar en un trabajo mejor remunerado y con todos los beneficios que nos otorga la ley».

Finalmente, no faltaron los comentarios que plantean quejas frente a condiciones de vivienda inferior, cosa que, como nos dijo una señora, también es un estresor: «Deben supervisar las condiciones de habitaciones de las empleadas del hogar; por ese hecho, no deberían darnos cualquier habitación, eso también nos estresa».

En resumen, la impresión con la cual nos quedamos es que, pese a una nueva ley, las situaciones laborales y las actitudes referentes a los derechos y consideraciones frente a las THR no han cambiado. En algunos casos, como nos han comentado en lo referente a horarios adicionales, el control de su movimiento y las casi nulas opciones que tienen, en realidad ha empeorado.

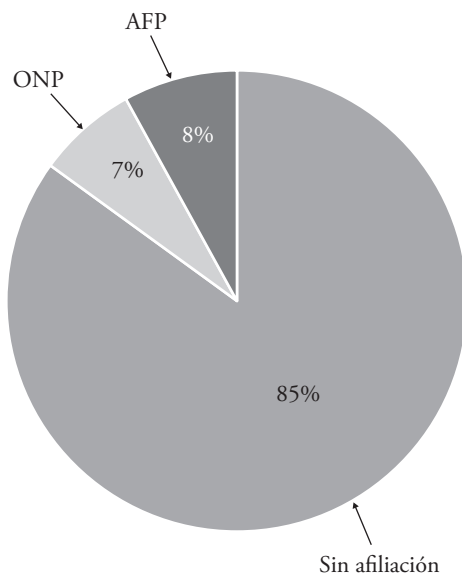
Discusión

Las THR en el Perú reciben a la pandemia en una situación de alta informalidad. De las empleadas en el momento de la pandemia, solo cinco tenían un contrato escrito (10%). Y, hasta el momento de nuestra encuesta, solo una pequeña minoría contaba con algún tipo de beneficio laboral más allá de vacaciones —en su mayoría, no recibían los 30 días ahora estipulados por la nueva ley—. El promedio de horas semanales trabajadas pareciera irse acercando a lo normal, pero, cuando miramos de cerca, en realidad encontramos que son más de las permitidas por ley —en algunos casos, hasta 98 horas a la semana—. Esto puede ser una función de que un 28% ha vuelto a un régimen de trabajo cama adentro, el cual, si bien por un lado les ha permitido mantener sus empleos, por otro, las expone mayormente a la explotación laboral. Un derecho que sí se cumple en un tercio de los casos es el registro en Essalud, el seguro social del trabajador, en línea con los resultados de otros estudios (Pérez & Llanos, 2015, 2017), que registran una tendencia por parte de los empleadores a cumplir con este derecho. Es posible que esto se deba al fácil proceso de registro de la trabajadora y a la ventaja que representa el acceso

a cuidados médicos en caso de accidentes. De lo contrario, la responsabilidad –al menos moral– estaría sobre los hombros del empleador.

Por otro lado, un 51% de las encuestadas, hasta la fecha sigue sin empleo. Esto, combinado con un Estado que no ha cumplido con ellas a cabalidad en torno a apoyos y protecciones sociales, coloca a las THR en una situación altamente precaria. Recordemos que, hasta ahora, la mayoría no aporta a un fondo de pensiones, como muestra la figura 7 (INEI, 2019, en Pérez & Gandolfi, 2020). Y si bien su participación en las opciones públicas de salud es mayor que en otras protecciones sociales, su cobertura y acceso, por las mismas limitaciones de los servicios ofrecidos por el Estado, son limitados.

Figura 6
Proporción de THR según afiliación a sistemas de pensiones



Fuente: elaborado según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática de 2019, presentados por Pérez y Gandolfi (2020).

Como argumentamos al inicio de este trabajo, las THR peruanas en esta pandemia son cuerpos cautivos, tanto de sus empleadores, como de sus familias, por su necesidad de trabajar y de proveer sustento económico a ellas. Tras el comienzo de la pandemia, muchas de ellas tuvieron que elegir entre quedarse sin empleo y sin sustento para ellas y sus familias, o aceptar condiciones de trabajo abusivas y explotadoras, disfrazadas de excepcionales por la emergencia sanitaria. Y, frente a estas alternativas, quedaron atrapadas. Atrapadas en la casa de sus empleadores durante semanas, o incluso meses, sin garantías de que sus ya reducidos derechos laborales y civiles fueran respetados. Atrapadas en un trabajo del que depende, en parte o totalmente, todo su núcleo familiar.

Sin embargo, no se trata de ser sin agencia. Los sindicatos han trabajado durante décadas por su reconocimiento, y el otorgamiento de la Ley N.º 31047 es una gran victoria sindical. El problema de fondo consiste en la falta de trabajos alternativos de calidad para este sector, y en una sociedad que aún no acepta totalmente la igualdad de estas trabajadoras.

Frente a esta situación, encontramos que las preocupaciones de las THR caen en tres rubros. Primero, para muchas el poder seguir trabajando ha implicado encerrar sus cuerpos en sus sitios de empleo. Segundo, la nueva ley, hasta ahora, en la mayoría de los casos analizados, no ha devenido en una mejoría laboral ni social para ellas. Por último, y pese a lo anterior, hay algunos pocos indicios de que se podría estar comenzando a marcar algunos cambios, así sean pequeños y lentos.

Aunque lo descrito antes es pesimista, encontramos también razones para pensar que hay cambios posibles a futuro, a raíz del mayor conocimiento que algunas de las trabajadoras van adquiriendo en torno a sus derechos. De este modo, recabamos comentarios que muestran agencia, por un lado, e interés por el cumplimiento de sus derechos, por el otro.

En cuanto a lo primero, una señora nos explicó que, en su sitio de trabajo, su deber era cumplir con tres comidas diarias, y no salía. Sin embargo, su comentario al respecto fue: «Claro que no estoy contra mi voluntad, lo hago por mi salud de no exponerme, respetando mis ocho horas de trabajo». En contraste con los testimonios anteriores, en los cuales eran los empleadores quienes fijaban los movimientos de la trabajadora, aquí la señora nos manifiesta su propia decisión de aceptar una modalidad de trabajo cama adentro, siempre y cuando se respete su horario. Ella cuida su propia salud.

Por otro lado, recibimos varios comentarios y preguntas para saber más sobre cómo asegurar que sus empleadores cumplan con ellas. Por ejemplo: «¿Cómo puedo saber si mi jefa me tiene apuntada en el Ministerio de Trabajo?». Asimismo, hay comentarios que muestran un conocimiento de la nueva ley por parte de las trabajadoras. Si bien antes de ella se requería que el empleador pagase medio mes de sueldo dos veces al año, ahora se requiere un pago de un mes completo. Entre los comentarios que nos dejaron, varios mostraban conocimiento sobre este derecho y otros, y la preocupación frente al hecho de que sus empleadores no estaban cumpliendo con los nuevos requisitos.

Al mismo tiempo, tenemos evidencia de que un conocimiento de la ley se va difundiendo entre empleadores. Estas son definitivamente la menor parte de los casos, pero nos parece importante resaltar un par de comentarios. Una señora nos dijo: «Ya tengo seis años trabajando, pero recién estoy con contrato, y con los beneficios, desde noviembre de 2020, pero anteriormente nada de beneficios. Ni seguros y sueldo mínimo ganaba». Y otra: «Mi sueldo es 1700 y por mi gratificación de Navidad solo me dieron 1200, me dijo que, como recién se dio la ley, me toca esa cantidad». Estos comentarios reflejan un incumplimiento por parte de los empleadores, pero revelan también una

concientización de que hay requerimientos que deben atender. Como vemos en el primer testimonio, pese a años sin contrato ni beneficios, algo ha cambiado. En el segundo testimonio, pese a que está claro que el poder sigue del lado del empleador, es también notable que ahora ofrece –por la razón que sea– una explicación a una trabajadora que anteriormente podría no haber recibido justificación alguna por este actuar.

Conclusiones

En febrero de 2021 fue decretado un nuevo período de aislamiento social obligatorio (aunque con menos restricciones y de «solo» dos semanas), y las repetidas crisis políticas del primer año y medio resultaron en una campaña de vacunación lenta e ineficiente. En este contexto, el trabajo del hogar remunerado ha experimentando cambios que podrían agravar la explotación laboral, la invisibilidad social y la vulneración de derechos humanos básicos de una población que ha sido históricamente discriminada y marginada y que ha tenido que enfrentarse a una pandemia global bajo condiciones de vulnerabilidad extrema.

Es tristemente irónico que un logro que las THR perseguían desde hace casi dos décadas, una nueva ley para su sector laboral, se diera bajo estas condiciones. Los cambios en el marco legal que regula el trabajo del hogar remunerado, con la aprobación de la Ley N.º 31047 en octubre de 2020 y su reglamento en abril de 2021, representan una conquista histórica para estas trabajadoras. La ley anterior, de 2003, fue un logro «a medias» (literalmente), pues les otorgaba la mitad de los beneficios laborales previstos por la Ley General del Trabajo y no les garantizaba la remuneración mínima vital. La nueva ley, al contrario, confiere plenos derechos y, al menos en teoría, el acceso al trabajo formal al estipular la obligatoriedad de un contrato escrito debidamente registrado ante la autoridad competente.

Sin embargo, dichos avances podrían ser frustrados por las tendencias que están emergiendo, o más bien reemergiendo, en el trabajo del hogar remunerado. Los empleadores han vuelto a exigir que se desenvuelva en modalidad cama adentro, cosa que expone a las trabajadoras a mayores riesgos de explotación y maltrato, y que la mayoría de ellas ya no estaban dispuestas a aceptar antes de marzo de 2020. En la coyuntura actual, por medidas de seguridad discutibles y peligrosamente paternalistas, muchas THR se han visto frente a una decisión imposible: quedarse cautivas en la casa del empleador o quedarse sin empleo y sin el sueldo que, en muchos casos, es el único de su núcleo familiar.

Al mismo tiempo, parece haber atisbos de concientización, tanto entre las THR acerca del marco legal vigente y sus nuevos derechos, como entre los empleadores sobre sus obligaciones, ahora bien definidas. Las dificultades económicas de ambas partes podrían dificultar las relaciones laborales y los acuerdos sobre las condiciones de empleo, llevando a las THR a hacer demasiadas concesiones y a los empleadores a exigir condiciones

de trabajo no solo obsoletas, sino claramente ilegales. La accidentada combinación de avances y retrocesos, ocasionados por la pandemia y los cambios normativos, requiere garantías por parte del Estado en cuanto a fiscalización y concientización de la parte empleadora, sin olvidar la información y la creación de canales de atención para las THR.

Referencias

- Acciari, L., Brites, J. C., & Morales, A. C. (2021). Right to health, right to live: Domestic workers facing the COVID-19 crisis in Latin America. *Gender & Development*, 29(1), 11-33, doi: 10.1080/13552074.2021.1885213
- Acosta, E. (2013). Mujeres migrantes cuidadoras en flujos migratorios sur-sur y sur-norte: expectativas experiencias y valoraciones. *Polis, Revista Latinoamericana*, 12(35), 35-62.
- Anderson, J. (2004). *Las ciudadanas más marginadas*. Lima: Asociación Grupo de Trabajo Redes.
- Anderson, J. (2011). *Responsabilidades por compartir: la conciliación trabajo-familia en el Perú*. Santiago: OIT.
- Barrig, M. 2001. *El mundo al revés: imágenes de la mujer indígena*. ASDI. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Bernardino-Costa, J. (2014). Intersectionality and female domestic workers' unions in Brazil. *Women's Studies International Forum*, 76, 72-80.
- Blackett, A. (2019). *Everyday transgressions*. Ithaca, NY: Cornell University Press. <https://doi.org/10.7591/9781501715778-005>
- Blofield, M. (2009). Feudal enclaves and political reforms: Domestic workers in Latin America. *Latin American Research Review*, 44(1), 158-190. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/20488173>
- Blofield, M. (2012). *Care work and class: Domestic workers' struggle for equal rights in Latin America*. University Park PA: The Pennsylvania State University Press.
- Blofield, M., & Jokela, M. (2018). Paid domestic work and the struggles of care workers in Latin America. *Current Sociology*, 16. doi:10.1177/0011392118765259
- Bloom Lobo, S. (1976). Urban adaptation among Peruvian migrants. *Rice Institute Pamphlet – Rice University Studies*, 62(3).
- Boris, E., & Fish, J. (2014). «Slaves no more»: Making global labor standards for domestic workers. *Feminist Studies*, 40(2), 411-443.
- Brites, J. (2014). Domestic service, affection and inequality: Elements of subalternity. *Women's Studies International Forum*, 46, 63-71. <http://dx.doi.org/10.1016/j.wsif.2014.03.009>
- Canevaro, S. (2018). ¿Afectos que jerarquizan y razones que igualan? Repensando el lugar de la afectividad en el servicio doméstico de Buenos Aires. *Maguaré*, 32(2).
- Casanova, E. (2019). *Dust and dignity. Domestic employment in contemporary Ecuador*. NY: ILR Press.
- Chaney, E. M., & García Castro, M. (1989). *Muchachas no more: Household workers in Latin America and the Caribbean*. Filadelfia: Temple University Press.
- Durin, S., De la O, M. E., & Bastos, S. (Eds.). (2014). *Trabajadoras en la sombra. Dimensiones del servicio doméstico latinoamericano*. México: Ciesas.
- Fuertes, P., Rodríguez, E., & Casali, P. (Coords.). (2013). *Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT*. Lima: OIT.

- Garavito, C. (2015). *Evolución del mercado de trabajo doméstico remunerado en el Perú*. Documento de Trabajo 407. Lima: Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Gianella, C., Gideon, J., & Romero, M. J. (2021). What does COVID-19 tell us about the Peruvian health system? *Canadian Journal of Development Studies / Revue Canadienne d'Études du Développement*, 42(1-2), 55-67. doi:10.1080/02255189.2020.1843009
- Gobierno del Perú. (2021). *Coronavirus: apoyos económicos del Estado por el aislamiento social obligatorio*. <https://www.gob.pe/8895-coronavirus-apoyos-economicos-del-estado-por-el-aislamiento-social-obligatorio>
- González, M., & Sassone, S. (2016). *Mujeres migrantes, trabajo y empoderamiento: bolivianas en una ciudad de la periferia globalizada*. *Amérique Latine Histoire et Mémoire. Les Cahiers ALHIM*, 31. Recuperado de <http://journals.openedition.org/alhim/5453>
- Gorbán, D., & Tizziani, A. (2014). Inferiorization and deference: The construction of social hierarchies in the context of paid domestic labor. *Women's Studies International Forum*, 76, 54-62.
- Guzmán, P., & Villalpanado, A. (2020, 27 de abril). Las trabajadoras domésticas: rehenes de la pandemia de COVID-19. *Nexos. Blog de Redacción*. <https://redaccion.nexos.com.mx/las-trabajadoras-domesticas-rehenes-de-la-pandemia-de-covid-19/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2018). *Perú: perfil sociodemográfico. Informe nacional*. Lima: INEI.
- Kofman, E., & Raghuram, P. (2012). Women, migration and care. Explorations of diversity and dynamism in the Global South. *Social Politics*, 19(3), 408-432.
- Lautier, B. 2003. Las empleadas domésticas latinoamericanas y la sociología del trabajo: algunas observaciones acerca del caso brasileño (Latin American domestic employees and the sociology of labour: Notes on the Brazilian case). *Revista Mexicana de Sociología*, 789-814.
- López, E. (2020). *El COVID-19 y el trabajo doméstico en Argentina*. Informe técnico. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos-aires/documents/publication/wcms_742115.pdf
- Magliano, M. J., Perissinotti, M. V., & Zenklusen, D. (2016). Trayectorias laborales migrantes en el empleo doméstico en la ciudad de Córdoba: especificidades en torno al origen nacional, la condición étnico-racial y la pertenencia de clase. En: M. J. Magliano, M. V. Perissinotti & D. Zenklusen (Eds.). *Los nudos ciegos de la desigualdad. Diálogos entre migraciones y cuidado*. Buenos Aires: Conicet.
- Mannarelli, M. (2019). *La domesticación de las mujeres. Patriarcado y género en la historia peruana*. Lima: La Siniestra Ensayos.
- Millán, A. (2020, 2 de junio). «Esta pandemia nos ha convertido en casi esclavas»: cómo la COVID-19 puso en evidencia la situación de las empleadas domésticas en América Latina (y cuál es el único país que las ayuda). *BBC*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-52848742>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. Ginebra: OIT. <https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=53512>
- ONU Mujeres, OIT & Cepal. (2020). *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45724-trabajadoras-remuneradas-hogar-america-latina-caribe-frente-la-crisis-covid-19>

- Pérez, L. M. (2018). Trabajo doméstico remunerado y la precariedad laboral en el Perú: retos para una democracia más inclusiva. En R. Farfán, C. O'Neill & S. Mariani (Eds.). *Repensando las reglas de juego: caminos para evitar el colapso institucional y social*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Pérez, L. M. (2020). La nueva ley de los trabajadores del hogar: ¿Hecha la ley...? *Revista Ideele*, 295. <https://www.revistaideele.com/2020/12/23/la-nueva-ley-de-los-trabajadores-del-hogar-hecha-la-ley/>
- Pérez, L. M. (2021). On her shoulders: Unpacking domestic work, neo-kinship and social authoritarianism in Peru. *Gender, Place & Culture*, 28(1), 1-21. doi:10.1080/0966369X.2019.1708273
- Pérez, L. M., & Gandolfi, A. (2020). Vulnerable women in a pandemic: Paid domestic workers and COVID-19 in Peru. *Bulletin of Latin American Research*, 39(S1), 79-83.
- Pérez, L. M., & Llanos, P. (2015). *¿Al fondo del escalafón? Un estado de la cuestión sobre el trabajo doméstico remunerado en el Perú*. Documento de discusión. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP). <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/963/DD1501.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Pérez, L. M., & Llanos, P. (2017). Vulnerable women in a thriving country: An analysis of twenty-first-century domestic workers in Peru and recommendations for future research. *Latin American Research Review*, 52(4), 552-570. <https://doi.org/10.25222/larr.67>
- Rojas-García, G., & Toledo-Sanchez, M. P. (2017). Paid domestic work. Gender and the informal economy in Mexico. *Latin American Perspectives*, 20(30), 1-17. doi:10.1177/0094582X17734545
- Rosas, C. (2020). Últimas-otras del cuidado. *Bordes. Revista de Política, Derecho y Sociedad*. <http://revistabordes.unpaz.edu.ar/ultimas-otras-del-cuidado/>
- Rubbo, A., & Taussig, M. (1983). Up off their knees: Servanthood in southwest Colombia. *Latin American Perspectives*, 10(4), 5-23.
- Ruiz-Bravo P. (2004). Criollas y andinas: modelos de identidad femenina en el medio rural peruano. En N. Fuller. *Jerarquías en jaque: estudios de género en el área andina*. Lima: Red para el Desarrollo de las Ciencias Sociales en el Perú.
- Rutte García, A. (1973). *Simplemente explotadas: el mundo de las empleadas domésticas de Lima*. Lima: Desco.
- Saldaña-Tejada, A. (2012). «Why should I not take an apple or a fruit if I wash their underwear?». Food, social classification and paid domestic work in Mexico. *Journal of Intercultural Studies*, 33(2), 121-137.
- Santana Pinho, P. (2015). The dirty body that cleans: Representations of domestic workers in Brazilian common sense. *Meridians*, 13(1), 103-128.
- Schellekens, T., & Van der Schoot, A. (1989). Household workers in Peru: The difficult road to organization. En E. M. Chaney & M. García Castro. *Muchachas no more: Household workers in Latin America and the Caribbean* (pp. 291-306). Filadelfia: Temple University Press.
- Smith, M. L. (1989). Where is María now? Former domestic workers in Peru. En E. M. Chaney & M. García Castro. *Muchachas no more: Household workers in Latin America and the Caribbean*. Filadelfia: Temple University Press
- Stefoni, C. (2009). Migración, género y servicio doméstico: mujeres peruanas en Chile. En M. E. Valenzuela & C. Mora (Eds.). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo (OIT).

- Unifem. (2010). *La institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: el trabajo doméstico remunerado: resúmenes de estudios de la región de Centroamérica y República Dominicana*.
- UNDP. (2017). *Las trabajadoras del hogar remuneradas en el Cono Sur: lucha y superación de exclusiones históricas*. Cuaderno 1, Igualdad de Género. New York.
- Valdez Carrasco, B. (2018). *Revelando el secreto: relaciones de género entre empleadoras y trabajadoras del hogar cama adentro*. 7 Ensayos Ediciones.
- Valenzuela M. E., & Mora, C. (Eds.). (2009). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo (OIT).
- Valenzuela, M. E., Scuro, M. L., & Vaca Trigo, I. (2020). *Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina*. Serie Asuntos de Género, 158 (LC/TS.2020/179). Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal).
- Vorágine. (2020). Las trabajadoras del hogar no existen para el Gobierno. *Vorágine*. <https://voragine.co/trabajadorasdomesticas/historias/trabajadoras-domesticas-no-existen-para-gobierno.php>
- Wright, M.W. (2006). *Disposable women and other myths of global capitalism*. Nueva York: Taylor & Francis Group.

Anexos

Anexo 1

Figura A1

Flujos y combinaciones de preguntas de la encuesta realizada a THR

