

# Se busca empleada\*

## Grupo de investigación de Ius et Veritas

Giuliana Bonelli Urquiaga

Viviana Sánchez Alfaro

Jaime Dupuy Ortiz de Zevallos

Sergio Quiñones Infante

Rubén Quispe Luyo

## 1 Introducción.

La vida en el campo o provincia, la migración y la incorporación al servicio doméstico, constituyen las etapas que comúnmente se desarrollan en la vida de la mayoría de personas que se dedican al servicio doméstico<sup>(1)</sup>.

Según algunas estadísticas, la mayoría de inmigrantes que llegan a las ciudades grandes o a la capital para emplearse como trabajadoras domésticas, provienen de la sierra, sin dejar de lado por supuesto a las que provienen de la selva y a las que son de la capital.

Pero, ¿cuál es la razón por la que se ha venido dando este fenómeno durante tanto tiempo y parece de nunca acabar? Esta es una pregunta que continuamente se hacen muchas personas y que involucra a casi la totalidad del campo profesional.

Los motivos para la “expulsión”<sup>(2)</sup> de la gente de su tierra natal hacia las ciudades grandes y, sobre todo, hacia la capital, ya sea porque las trabajadoras domésticas decidieron por cuenta propia emigrar en busca de mejores condiciones de vida o pudieron haber sido entregadas por sus padres a los patrones como forma de liberarse de una carga familiar, son muy variados.

Entre estos motivos podemos destacar la escasez de empleo, la carencia de recursos para subsistir y de

facilidades para mejorar las condiciones de vida.

Es en este contexto que, especialmente Lima, se convierte en el centro de atracción de aquellas personas que no tuvieron suerte en sus tierras, pero que ahora han encontrado un lugar de mayores “oportunidades”.

De este modo, la causa última que impulsa a la gente a emigrar es de carácter económico, siendo posible que además de eso exista una motivación educacional.

Estos elementos, sin embargo, están estrechamente relacionados con el problema del empleo y la subsistencia.

Como la tierra natal no ofrece mayores posibilidades de trabajo, es preciso encontrar otras formas de subsistencia, las que a su vez exigen como requisito una educación formal. El colegio adquiere gran importancia en la búsqueda de nuevas formas de empleo y se afirma, probablemente ante la percepción del inmigrante, como la vía fundamental de ascenso social. Julio Cotler señala la importancia que tiene el impacto de las imágenes de la vida urbana sobre la población campesina, en particular, sobre la joven generación de mestizos que los impulsa a emigrar hacia la capital<sup>(3)</sup>.

En el 99% de las entrevistas que hemos realizado, para tener una idea de cuál es la percepción de las

(\*) Agradecemos al doctor Juan Carlos Cortés Carcelén y a Ximena Sierralta Patrón, por la colaboración prestada para la elaboración del presente trabajo de investigación.

(1) En adelante, al referimos a las personas que prestan labores de servicio doméstico como trabajadoras domésticas, aludiremos tanto a trabajadores como a trabajadoras que se dedican a prestar dicha actividad. La razón de optar por el género femenino radica en el hecho de que el mayor porcentaje de las personas que se dedican a prestar el servicio doméstico corresponde al género femenino. También es preciso mencionar que durante el desarrollo de la investigación, utilizaremos los términos “servicio doméstico” y “trabajadora doméstica”, en concordancia con la legislación vigente en este tema, a pesar de que las organizaciones que agrupan a estas trabajadoras consideran que el término adecuado correspondería a “trabajadoras del hogar”.

(2) Empleamos este término debido a que en casi todos los casos, las trabajadoras domésticas salen de sus hogares obligadas a hacerlo.

(3) COTLER, Julio. *Clases, estado y nación en el Perú*. 6a.ed. Colección Perú Problema. T.17. Lima: Instituto de Estudios Peruanos, 1992. pp.293-297.

trabajadoras domésticas ante su situación actual<sup>(4)</sup>, hemos comprobado que Lima genera una atracción similar a la de un poderoso imán. Casi todas las jóvenes inmigrantes han recibido noticias de la capital a través de amigos o parientes y deciden encaminarse a la “gran ciudad”, al lugar del éxito, progreso, trabajo y ascenso social.

Se da así la combinación de dos elementos en la inmigración: de un lado, la expulsión del campo y la falta de horizontes en las provincias; del otro, el atractivo que ejerce Lima a través de las imágenes de progreso que brindan quienes vuelven a su tierra.

En consecuencia, ante la gran posibilidad que les ofrece la “gran ciudad”, las jóvenes emigran de su tierra natal hacia Lima, pues, especialmente éstas, saben que el servicio doméstico les ofrece al menos casa y comida, además del salario que puedan percibir. Las maneras de llegar a la capital para emplearse en el servicio doméstico son diversas pero podríamos referirnos a las más comunes: aquella que se da por iniciativa propia de las jóvenes, esto es que ellas mismas consiguen el contacto con sus empleadores, de modo que llegan a Lima contando ya con un lugar donde trabajar, o, simplemente, las jóvenes viajan a Lima para que una vez allí se dediquen a buscar trabajo; la segunda manera es la que se da por intermedio de sus padres u otros familiares, quienes llevan a las jóvenes hacia la capital (se trata muchas veces de niñas de nueve o diez años) con un contacto laboral ya establecido, o para que una vez allí, les busquen un trabajo. Es importante tener en cuenta estas distinciones porque cada caso nos muestra una realidad distinta, todo un proceso de cambio y adaptación a nuevos valores culturales, el cual produce a menudo un “choque” psicológico, y que a la larga va a determinar la vida y el futuro de estas jóvenes, que representan un sector importante de la población peruana.

Por la conjugación de los distintos elementos y problemas que hemos mencionado anteriormente, es que gran cantidad de sociólogos, antropólogos, psicólogos y demás profesionales, perciben al servicio doméstico como una fuente inagotable de continua investigación. Sin embargo, nuestra meta no es

profundizar exhaustivamente sobre las razones del porqué de esta situación que involucra a la mayoría de la población del país. La razón de nuestra inquietud parte justamente de tal situación, y es a partir de ella que pretenderemos describir y analizar el régimen legal que ampara al servicio doméstico, para proceder a desarrollar tanto el ámbito individual como colectivo de la relación laboral que se constituye a raíz de la prestación del servicio doméstico, para finalmente concluir con un análisis entre dicha regulación legal y su aplicación práctica en nuestra sociedad.

## **2 Relación individual de las trabajadoras domésticas.**

Durante la historia del derecho laboral, observamos cómo a raíz de la industrialización, que trajo como consecuencia al capitalismo, los hombres han sido explotados a través de relaciones de trabajo que se regían por contratos amparados en el derecho civil.

Es en este proceso que el derecho laboral se formó como una rama independiente, tomando y regulando la relación laboral, con el objeto de evitar los abusos que se cometían, los cuales se concretizaban con la utilización de contratos civiles que traían como consecuencia una total falta de protección a los trabajadores.

Durante el desarrollo de este trabajo partimos de una situación de explotación que observamos diariamente en la mayoría de los hogares en los que se cuenta con personas dedicadas al servicio doméstico.

Sin embargo, dicha situación merece un análisis previo para comprender si en realidad una “relación doméstica” debe ser entendida como una relación laboral normal, o una relación laboral *sui generis*, o tal vez llegar a la conclusión de que no existe relación laboral alguna, que por el contrario, regularla, desfavorecería su situación.

Es una situación que constituye una realidad muy especial, puesto que contamos con que existe una prestación personal de servicios, dependiente y remunerada, es decir, una relación laboral, conjunta

(4) Las entrevistas que realizamos como base para la investigación de este tema, son analizadas en el punto 4 del presente trabajo.

con una convivencia familiar diaria en nuestras casas.

Así pues, el hecho de que el ámbito de trabajo gire alrededor de la vida familiar del empleador, el cual busca contratar a estas trabajadoras guiado no por un fin lucrativo, sino por una intención de buscar ayuda en los quehaceres del hogar, hace que la relación existente entre ambas partes cruce muchas veces la línea estrictamente laboral para dar pie a una relación un poco más directa y personal.

Es entonces que se dificulta el poder identificar la naturaleza de esta relación que nos hace dudar a la hora de tomar una posición al respecto; si optar por una regulación de la relación laboral o no regular esta relación laboral.

Al hablar de regulación nos referimos a un reconocimiento de las trabajadoras en su calidad de trabajadoras y no de una injerencia estatal en la regulación.

Creemos que este análisis no debe partir de un punto subjetivo sobre el tipo de relación que puede existir entre una persona que trabaja en nuestra casa y nosotros mismos o nuestros familiares o un tercero, que conformaría la parte empleadora de esta relación laboral; sino que el análisis debe partir de la constatación objetiva de que existe la explotación de un gran sector de mujeres (y hombres) que realizan este tipo de labores. Como bien lo menciona Jeremy Betham, "(...) no se trata de saber si aquéllos que son mantenidos en esclavitud pueden razonar, sino simplemente sufren. ¿No es esto mejor que discutir el problema en términos de si hay o no hombres a quienes la naturaleza sólo ha capacitado para ser los instrumentos vivientes de otros?<sup>(5)</sup>".

En tal sentido, surge la necesidad de una regulación especial que, sin dejar de lado la relación laboral existente, busque la forma de establecer ciertas "pautas de conducta" que se reducirán al cumplimiento y respeto recíproco de determinados derechos y obligaciones que encaucen la relación laboral en la forma más adecuada, atendiendo al tipo de actividad desarrollada.

El hecho de que la relación laboral existente entre las trabajadoras domésticas y sus respectivos

empleadores se encuentre comprendida dentro de un régimen laboral especial, no implica que su regulación sea discriminada dentro del concepto de una "relación laboral", sino, por el contrario, implica que dentro de esta relación laboral se dan cita ciertos elementos y características que hacen que esta relación laboral requiera de una regulación especial.

En tal sentido, atendiendo a la justificada necesidad de contar con una regulación especial para las trabajadoras domésticas, procederemos a analizar la regulación actual que nos brinda nuestro ordenamiento nacional en lo concerniente a la relación individual entre trabajadora y empleador, la que está constituida por diversas normas específicas de hasta cincuenta años de antigüedad, para poder concluir si responde a las exigencias que justifican la existencia de dicha regulación especial.

## 2.1 Naturaleza laboral del servicio doméstico.

Con el objeto de poder realizar un análisis concreto de la naturaleza de la relación existente entre las trabajadoras domésticas y sus respectivos empleadores, utilizaremos el esquema propuesto por Javier Neves<sup>(6)</sup> para fundamentar la naturaleza laboral del servicio doméstico.

Las trabajadoras domésticas llevan a cabo un trabajo humano y personal. Además, siendo ellas personas, son sujetos de derechos y obligaciones. Podríamos inferir asimismo que su trabajo es predominantemente manual, antes que intelectual. Es un trabajo productivo, ya que las trabajadoras domésticas trabajan con el fin de ganar dinero, el cual es enviado muchas veces a sus familiares en sus respectivas provincias o distritos, es decir, les reporta un beneficio económico. Es además un trabajo por cuenta ajena, puesto que la titularidad de los bienes y servicios no recaen sobre ellas sino sobre sus empleadores. Es también un trabajo subordinado, ya que está bajo la dirección constante del empleador.

En cuanto al último elemento, constituido por ser un trabajo libre, creemos que el punto álgido lo constituye el hecho de que si bien es cierto que todas

(5) BETHAM, Jeremy. Citado por HARTH. *Derecho y Moral*. Buenos Aires: De Palma, 1962.

(6) NEVES, Javier. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Ara Editores, 1997.

las trabajadoras tienen que prestar su consentimiento, muchas de ellas son menores de edad, las cuales se encuentran dentro de los supuestos de haber sido “regaladas a los compadres”, o son simplemente entregadas por sus padres a personas que se suponen las tratarán como sus hijas. En todo caso creemos que en las personas mayores de edad el consentimiento para trabajar debe ser expreso, mientras que en las menores de edad, debe mediar el consentimiento de los padres, pero sin que la prestación de labores sea un impedimento para que asista al colegio y tenga horas de recreo y descanso, además, que la naturaleza del trabajo no sea similar al trabajo que realizan personas mayores de edad.

Por todo lo referido, en cuanto a la particularidad de esta relación, en rigor, legalmente, como lo hemos demostrado, estamos ante una relación laboral.

Aun cuando en la mayoría de veces un análisis simple sobre la naturaleza laboral de esta relación jurídica nos hará llegar fácilmente a la conclusión de que es una relación equiparable a una relación laboral típica como cualquier otra, los sucesivos gobiernos han optado por regular esta relación de manera independiente a través de una serie de dispositivos legales que tratan el tema del régimen legal del servicio doméstico de forma independiente frente a los demás regímenes legales laborales<sup>(7)</sup>.

## 2.2 Definición de trabajadoras domésticas.

La trabajadora doméstica está definida como la persona que labora en forma habitual y continua por una remuneración, en las labores propias del servicio doméstico, es decir, que contribuyan al mantenimiento y actividades propias de un hogar.

De acuerdo a la regulación vigente, las actividades expresamente incluidas dentro del concepto de servicio doméstico, que no implican lucro o negocio para el empleador o sus familiares, son las de aseo, cocina, asistencia y conservación de una residencia o casa habitación, incluyéndose además actividades propias de la vida de un hogar, como las desarrolladas por amas de llaves, cocineras, lavanderas, mayordomos, niñeras, porteros, jardineros y toda

persona que presta servicios de mano, como limpieza, lavandería, planchado de ropa y demás servicios desempeñados en una casa habitación.

Sin embargo, cabe resaltar que una característica fundamental de la prestación de este tipo de servicios es su desempeño dentro de un hogar. Es por esta razón que no se considera servicio doméstico el prestado en lugares como hoteles, cantinas, restaurantes, instituciones de beneficencia, instituciones sociales, instituciones religiosas o instituciones deportivas, ya que el desempeño de esta actividad estaría alejado del marco propio que constituye el ambiente singular de trabajar dentro de un hogar, con las implicancias que trae el involucrarse directamente en la vida familiar. Es por esta razón que los choferes particulares también están excluidos de la regulación especial de las trabajadoras domésticas, incluyéndoseles en el régimen laboral de la actividad privada.

Analizado y descrito el ámbito de acción de las actividades desarrolladas por las trabajadoras domésticas, hay que tener en claro que uno de los puntos relevantes al momento de establecer esta regulación especial, es el hecho que la mayor parte de las trabajadoras domésticas está conformada por menores de edad, lo que implica el cumplimiento de una serie de requisitos exigidos para prestar los servicios materia de la presente relación laboral.

Y es que el trabajo doméstico constituye la opción laboral más utilizada entre un gran número de jóvenes de bajos recursos económicos que no tienen los medios para seguir una carrera profesional o técnica, o que vienen de provincia en busca de una mejor vida, en donde no les falte alimento, vestido y habitación.

Es por esta razón que la normativa vigente establece que las niñas o adolescentes que decidan dedicarse a las labores propias de las trabajadoras domésticas, no requieren de ninguna autorización especial para desempeñar el servicio doméstico<sup>(8)</sup>.

Sin embargo, descubrimos con sorpresa que se establece la obligación que tienen los empleadores de inscribir a las trabajadoras adolescentes en el registro

(7) Resolución Suprema No.018, Beneficios Sociales de los Servidores Domésticos, de fecha 14 de diciembre de 1957, artículo 7.

(8) Decreto Ley No.26102, Código del Niño y Adolescente, artículos 53 y 56.

municipal respectivo, debiendo consignar su nombre completo y el de sus padres, tutores o responsables, fecha de nacimiento, dirección y lugar de residencia, labor que desempeña, remuneración, horario de trabajo, escuela a la que asiste y horario de estudios<sup>(9)</sup>.

---

Debe existir una negociación colectiva marco entre un sindicato de trabajadoras domésticas y un órgano del estado. Luego, a partir de los mínimos negociados y debido a la prestación misma del servicio doméstico, cada trabajadora, en forma individual, podrá regular sus propios contratos de trabajo y, en caso de incumplimiento, gozar de protección sindical.

---

Ahora bien, el motivo de nuestra sorpresa es que en la práctica real, no conocíamos (ni conocemos) de ningún caso en que se cumpla con esta disposición, lo que no origina ninguna acción por parte de las autoridades encargadas de este registro, hecho que genera preocupación, ya que estamos frente a un claro incumplimiento de una norma legal vigente.

Si bien, en un primer momento no vimos una justificación práctica a este registro, de un análisis concordado de la regulación que se pretende enfocar hacia los niños y adolescentes, apreciamos la gran importancia que tiene dicho registro al constituir una forma de control y supervisión del trato que se le pueda dar a estas jóvenes trabajadoras. Control y supervisión que se complementan perfectamente con las facilidades otorgadas a las jóvenes para poder trabajar.

Ante la difícil situación de escasez laboral y económica que se vive en el país, la facilidad que se le otorga a las jóvenes trabajadoras es de resaltar, sin embargo, dicha política requiere de un trabajo fiscalizador que impida la comisión de abusos que fácilmente se pueden dar ante tan “fácil mano de obra”.

Así pues, vemos en este registro municipal una vía idónea para llevar a cabo este control, por lo que se tendría que poner mayor énfasis en su cumplimiento.

### 2.3 Condiciones del servicio doméstico.

Descrito el perfil de las personas que conforman el grupo de las llamadas trabajadoras domésticas, es necesario precisar las principales condiciones bajo las cuales se debe llevar a cabo la prestación de este servicio doméstico, y por ende, precisar los derechos y obligaciones de los que tanto trabajadora como empleador son titulares.

#### 2.3.1 Período de prueba.

Habría que comenzar diciendo que el mayor beneficio que tienen los empleadores ante la facilidad de acceder al campo laboral doméstico es el de disponer de un lapso de tiempo dentro del cual puedan conocer el desempeño de las trabajadoras, así como sus habilidades y calidad personal. El periodo de prueba resulta básico en una relación de confianza como la tratada en el presente servicio, para poder determinar la idoneidad o no de la persona antes de contratarla para trabajar en un hogar.

La normativa vigente establece que este período de prueba tiene una duración de quince días, dentro de los cuales el empleador puede poner fin a los servicios de la trabajadora sin previo aviso, con la sola obligación de cumplir con el pago de los días trabajados, o, de otro lado, la trabajadora puede retirarse del lugar de trabajo sin previo aviso<sup>(10)</sup>.

#### 2.3.2 Horario de trabajo.

La especial situación que se establece como consecuencia de la constitución de una relación laboral doméstica origina diversos supuestos con respecto a la ejecución de estos contratos. En este sentido, la trabajadora puede dormir en el centro de trabajo (casa del empleador) o puede dormir en otro lugar, lo que correspondería a lo que comúnmente se denomina “cama adentro” y “cama afuera” respectivamente. Asimismo, la trabajadora doméstica puede prestar

(9) Biblioteca AELE. *Trabajadoras del Hogar. Asesoramiento y Análisis Laborales*. Lima, 1998.

(10) Resolución Suprema No.018, Beneficios Sociales de los Servidores Domésticos, de fecha 14 de diciembre de 1957, artículo 5.

servicios domésticos en forma específica, como solamente servicios de cocina, o lavandería, etc., o en forma integral, es decir, que se dedique a realizar varias actividades, lo que variaría las horas de trabajo dedicadas por las respectivas trabajadoras.

Y así como estos casos, existen muchas otras variantes en la forma en que se pueden prestar servicios domésticos, debiendo las partes poner énfasis en acordar, a la hora de celebrar el contrato, ya sea escrito u oral, la forma y el horario que regirán la prestación del servicio doméstico.

Sin perjuicio de lo anterior, que formaría parte de lo estipulado por las partes dentro del contrato de trabajo, el empleador debe respetar ciertos momentos de descanso que pertenecen a la trabajadora pero que su disposición también podrá ser negociada dependiendo de lo que convenga a las partes.

Así pues, la trabajadora tendrá derecho a gozar de un tiempo destinado a las comidas diarias, como desayuno, almuerzo y cena, debiéndose acordar tanto la duración como el horario en que se tomarán las mismas.

Asimismo, el horario de la trabajadora deberá incluir un lapso de por lo menos ocho horas diarias de descanso nocturno, que generalmente se dará entre las diez de la noche y seis de la mañana del día siguiente<sup>(11)</sup>. En este caso, cabe resaltar que, según lo dispuesto por el Código del Niño y del Adolescente, las adolescentes que laboran como trabajadoras domésticas tendrán derecho a doce horas diarias continuas de descanso nocturno<sup>(12)</sup>.

Finalmente, habría que mencionar que la trabajadora doméstica tiene derecho a veinticuatro horas continuas de descanso en día domingo o en otro día de la semana, incluidas en la remuneración mensual<sup>(13)</sup>. Sin embargo, se establece que, en caso el empleador requiera que la trabajadora labore en su día de descanso semanal obligatorio referido en el párrafo precedente, deberá abonarle un salario diario extra. No obstante, el empleador puede otorgarle a la trabajadora descanso sustitutorio en otro día por haber laborado el día de descanso semanal obligatorio, en

cuyo caso no deberá pagarle salario extra, pues ya estaría retribuido en el pago por el día de descanso sustitutorio.

### 2.3.3 Remuneración.

A pesar de no encontrarse una norma que disponga expresamente una remuneración mínima para las trabajadoras domésticas, consideramos que la remuneración mínima aplicable correspondería a la remuneración mínima vital.

Dentro de las remuneraciones que la trabajadora tiene derecho a percibir, encontramos el sueldo básico acordado por las partes que se encuentra afecto a los aportes a la seguridad social y al impuesto a la renta de quinta categoría y el monto por movilidad en los casos en que las trabajadoras pernocten fuera del lugar de trabajo y que sirva para que la trabajadora pueda desplazarse de su domicilio al lugar de trabajo.

Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, que legalmente corresponden a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, no se aplican a las trabajadoras domésticas, por lo cual queda a criterio del empleador el otorgar este pago.

### 2.3.4 Feriados no laborables.

Las trabajadoras domésticas gozan de descanso con pago de remuneración en los días feriados correspondientes al primero de mayo, veintiocho de julio y veinticinco de diciembre. En los demás días feriados no laborables (primero de enero, jueves y viernes santo, veintinueve de junio, veintinueve de julio, treinta de agosto, ocho de octubre, primero de noviembre y ocho de diciembre) corresponde al empleador el decidir concederle a las trabajadoras el beneficio de gozar de descanso.

### 2.3.5 Vacaciones.

Después de un año continuo de labor al servicio de un mismo empleador, la trabajadora doméstica tiene derecho a quince días de descanso vacacional que se abonarán en dinero efectivo y al momento de iniciarse el descanso<sup>(14)</sup>.

(11) Decreto Supremo No.002-TR, Beneficios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Hogar, de fecha 10 de marzo de 1970, artículo 1.

(12) Decreto Ley No. 26102, Código del Niño y Adolescente, artículo 67.

(13) Decreto Supremo No.002-TR, Beneficios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Hogar, de fecha 10 de marzo de 1970, artículo 1.

(14) Decreto Supremo No.002-TR, Beneficios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Hogar, de fecha 10 de marzo de 1970, artículo 20.

## 2.4 En resumen.

De lo visto en este punto, nos podemos dar cuenta que la regulación individual laboral de las trabajadoras domésticas es muy similar a la de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, y que la diferencia hecha entre ambos regímenes se funda sólo en ciertas limitaciones que tienen las trabajadoras domésticas frente a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada en cuanto las primeras no gozan de un régimen legal que expresamente les conceda seguro de vida, la asignación familiar, la reposición por despido nulo, la remuneración mínima vital, la triple remuneración vacacional y las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, a los cuales sí tienen derecho los segundos por mandato expreso de ley.

Dicha diferencia de trato podría desprenderse del conjunto de beneficios que puede significar para la trabajadora doméstica el desempeñar su trabajo dentro de un hogar, frente a la vinculación más “deshumanizada” que podría tener cualquier trabajador que labore en una empresa determinada.

Desde este punto de vista, podría tener sentido la regulación vigente, pero siempre tomando en cuenta, que cualquier trato “preferencial” que pudiera tener una trabajadora doméstica no justifica la comisión de una serie de abusos a los que pudiera ser víctima como consecuencia de laborar dentro de un ámbito en el que las reglas de juego son dadas por el patrón, malinterpretando su condición ventajosa de empleador, desfigurando la relación laboral regulada legalmente y atropellando todo vestigio de respeto y buen trato al que está obligado por la existencia de dicha regulación, hecho que constituye una rutina cotidiana en nuestra sociedad y que pone en relieve la ineficacia de la regulación vigente en materia de la prestación del servicio doméstico.

## 3 Relación colectiva de las trabajadoras domésticas.

Al contrario de la actual regulación laboral individual del servicio doméstico, la legislación vigente no hace referencia alguna a los derechos colectivos

del trabajo.

Creemos que aquí se encuentra la solución a los problemas que pudieran sufrir las trabajadoras domésticas como consecuencia del incumplimiento de los empleadores a lo regulado legalmente y la inoperancia del gobierno para dar una solución a esta situación de incumplimiento.

Es a través de un sindicato, una organización no gubernamental (en adelante ONG) o una asociación civil sin fines de lucro, que se podría canalizar sus reclamos hacia los empleadores como conjunto y tomarse las acciones pertinentes para conseguir una respuesta por parte del gobierno.

Cabe resaltar entonces que a falta de regulación expresa vamos a utilizar tres fuentes principales:

- a) El Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización.
- b) El artículo 28 de la Constitución Política del Perú.
- c) La Ley No.25593, Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo.

Para nuestro análisis separaremos los tres derechos colectivos: sindicalización, negociación colectiva y huelga, lo que nos permitirá poder llegar a la conclusión de que en principio, debido a este tipo de relación *sui generis*, podríamos desarrollar principalmente el derecho a la sindicalización, mientras que los dos derechos restantes muestran más dificultades tanto en su desarrollo teórico como en su desarrollo práctico, sin descartar de plano su ejercicio constitucionalmente reconocido.

### 3.1 Derecho a la sindicalización y la organización de las trabajadoras domésticas.

En nuestra visita al Ministerio de Trabajo, específicamente, a la Oficina del Registro Sindical, pudimos constatar que en Lima no existe ningún sindicato que agrupe a este tipo de trabajadoras; caso distinto es lo sucedido en el interior del país. En Cuzco, por ejemplo, existe un sindicato de trabajadoras domésticas fundado en abril de 1972, el cual fue reconocido tres meses después, según consta en su

publicación denominada *BASTA*<sup>(15)</sup>.

El derecho a la sindicalización y la libre asociación es un derecho fundamental en tanto reconocido por nuestra Constitución, por lo que siendo de esta naturaleza, no admite limitación; muy por el contrario, el Convenio de la OIT antes aludido, recomienda su promoción.

Durante los años 70, cuando se produce un incremento en la emigración sierra-costa, el número de provincianos aumentó en Lima (en la costa en general), esto hace que continuando con viejas costumbres, las señoras de la costa contraten a niñas y/o jóvenes para que se puedan desempeñar como “empleadas”, es decir las ayuden con el servicio de la casa.

Es en este contexto que de una manera sorprendente surgen organizaciones creadas y dirigidas por ex-trabajadoras domésticas, que tienen como objetivo principal buscar un desarrollo integral en todas aquellas personas dedicadas al servicio doméstico. Es decir, no sólo buscan su mejoría laboral (condiciones de trabajo, remuneraciones) sino un desarrollo integral como personas que son. Cabe resaltar la manera como estas organizaciones se han formado y como han venido creciendo hasta el punto de contar con locales propios donde además de impartir distintos cursos, brindan servicio de alojamiento y guardería.

Actualmente en Lima existen cuatro grandes organizaciones, las cuales son:

- a) Asociación Grupo de Trabajo Redes.
- b) Centro de Capacitación para Trabajadoras del Hogar, en adelante, CCTH.
- c) Asociación Nacional de Empleadas del Hogar, en adelante, ANEH<sup>(16)</sup>.
- d) Instituto de Promoción y Formación para Trabajadoras del Hogar, en adelante, IPROFOTH.

Estas instituciones han adoptado la forma de ONG's y no la de sindicatos, sobretodo porque estos últimos no son bien vistos por la sociedad, no sólo a nivel de trabajadoras domésticas, sino en general.

Entre las actividades que estas instituciones realizan y brindan, tenemos el asesoramiento psicológico y legal, además de contar con distintos

talleres tanto recreativos (danza, pintura, teatro) como formativos, donde imparten cursos de repostería, cosmetología, cerámica, etc. Existe un taller de “autoestima” muy importante, al cual haremos mención más adelante. Se debe tener presente, que las personas que dictan los talleres y las que dan asesoría son personas calificadas para cumplir dicha labor.

Asimismo, durante el horario nocturno cuentan con personal que se dirige a los distintos colegios para poner en conocimiento de las trabajadoras sus derechos y hablan de temas como sexo, planificación familiar, derechos humanos y otros.

Como lo mencionamos anteriormente, uno de los talleres más importantes en estos centros es el taller de “autoestima personal”, que según palabras de las personas encargadas de impartirlo, es fundamental, ya que cultiva la autoestima en las trabajadoras domésticas y llegan a concientizarlas con respecto a la idea de que toda la vida no van a ser trabajadoras domésticas explotadas, sino más bien, que pueden desempeñarse en otro oficio o mantenerse en el mismo pero con mejores condiciones.

Sobre este punto, nuestra impresión es que el servicio doméstico debe ser tomado como un oficio carente de un criterio de temporalidad. Si bien algunas personas lo toman transitoriamente, esto se da por el mismo hecho de la falta de protección a la que aludíamos en un comienzo. La formación de un sindicato ayudaría en todo caso, a la capacitación y especialización para que tomen este tipo de labor en su dimensión permanente y duradera. Bajo la presunción de “trabajo indefinido” que promueve la legislación laboral.

Estas organizaciones que tomaron la forma de ONG, llevan a cabo un importante trabajo en lo que se refiere a difusión a través de colegios y publicaciones como *Panchita*, publicación que mediante la narración de la historia de una típica trabajadora doméstica, trata de difundir los derechos que tienen las trabajadoras domésticas y las formas de las que disponen para exigir su cumplimiento.

El objetivo principal es llegar a aquellas

(15) SINDICATO DE TRABAJADORAS DEL HOGAR. *BASTA*. Cuzco: Centro de Estudios Rurales Andinos Bartolomé de las Casas, 1982.

(16) Es la única institución dirigida por una institución religiosa. Al respecto no tenemos mayor información porque se negaron a recibirnos.



trabajadoras domésticas que no van a los centros y que se quedan en las casas trabajando. Quieren difundir sus derechos para que los conozcan, pero sobretodo, para que puedan exigirlos.

Entre los principales problemas que afrontan estas instituciones podemos citar dos. El primero es un problema que afronta la generalidad de instituciones y empresas en el país, nos estamos refiriendo al problema económico. Estas instituciones han podido surgir y mantenerse debido a las donaciones recibidas, las cuales, sin embargo, no son suficientes para lograr su objetivo. Un segundo problema, quizás mucho más serio que el anterior, es la falta de identificación de la persona con su oficio, es decir, que las trabajadoras domésticas no suelen reconocerse como tales, lo que dificulta el hecho de exigir determinados derechos de los cuales ellas no se sienten titulares.

Esto se da debido a que usualmente las trabajadoras domésticas creen que su situación es transitoria, que ellas trabajan para luego estudiar, pero lo más común es que continúen en esa misma situación más del tiempo planeado.

El problema no está en la temporalidad, por el contrario, es bueno que ellas busquen superarse, estudiar, trabajar. El problema radica en que deben reconocerse como tales para ejercer sus derechos.

Es así como estas instituciones buscan un cambio de pensamiento en la sociedad a través de la educación a los niños acerca del trato con ellas (las trabajadoras domésticas), lo que actualmente constituye una alternativa muy fuerte ante cualquier tipo de regulación legal.

El problema es que, ante el vacío de la ley al no contemplar una regulación que permita y promueva el acceso de las trabajadoras domésticas a ejercer el derecho a la sindicalización, estos grupos pierden legitimidad y se convierten en simples grupos privados que no gozan de la fuerza y respaldo que les podría conceder el agruparse en un sindicato.

Instituciones similares a las que hemos señalado existen hace varios años en otros países, en los cuales, gracias a éstas, se ha logrado alcanzar un mayor reconocimiento, por parte del Estado, de la labor que desempeñan, obteniendo así una legislación adecuada. Un claro ejemplo es el que nos muestran países como

Brasil o Chile, en lo cuales, además de existir una legislación adecuada, se ha logrado la creación de cooperativas y complejos habitacionales para las trabajadoras domésticas.

Existe también un organismo internacional que vela por los derechos de las trabajadoras domésticas, nos referimos a la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar, en donde, a la fecha, se han llevado a cabo tres congresos internacionales y dos talleres de capacitación en organización sindical. Los países que forman parte de esta institución son: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, República Dominicana, México, Uruguay, Paraguay, Perú, Venezuela -todos ellos de 1988-, Guatemala -desde 1991- y Costa Rica -desde 1995-.

### **3.2 Posibilidad del ejercicio de la negociación colectiva y la huelga.**

En estricto, una negociación colectiva se lleva a cabo entre órganos representativos de la parte trabajadora y la parte empleadora. En lo concerniente a la parte trabajadora, luego de salvados los obstáculos de formación de un sindicato, éste sería el órgano más representativo para negociar; pero en lo referente a la parte empleadora, existen dificultades prácticas para la formación de un órgano representativo, esto debido básicamente a la falta de voluntad de formarlo, además de la imposibilidad fáctica de organización, tomando en cuenta el carácter difuso de la determinación de la parte empleadora. Es por esto que una negociación colectiva, en rigor, es poco posible.

Una posible solución a este problema, es lo que en este trabajo denominaremos “Convenio Colectivo Marco” (ésta es una denominación arbitraria de nuestra parte). Esta negociación se llevaría a cabo entre un sindicato de trabajadoras domésticas y un órgano del estado, constituido especialmente para ello.

Esta negociación fijaría sólo obligaciones y derechos irrenunciables con el objetivo de que posteriormente se adhieran a los contratos individuales celebrados por las respectivas partes.

En lo referente a la huelga, cabe la posibilidad de que las actuales organizaciones que agrupan a un determinado grupo de trabajadoras, motive y dirija a éstas a llevar a cabo una huelga. Sin embargo, este

supuesto se daría cuando exista un malestar generalizado, cuando alguna o determinadas estipulaciones dispuestas en la mayoría de contratos sean incumplidas. Además debe existir un marco legal adecuado para evitar los despidos arbitrarios que surgirían como consecuencia del ejercicio de este derecho.

### 3.3 En resumen.

Debe existir una negociación colectiva marco entre un sindicato de trabajadoras domésticas y un órgano del estado. Luego, a partir de los mínimos negociados y debido a la prestación misma del servicio doméstico, cada trabajadora, en forma individual, podrá regular sus propios contratos de trabajo y, en caso de incumplimiento, gozar de protección sindical.

Los convenios negociales, al margen de la ley de relaciones colectivas del trabajo, plantean numerosos y complejos problemas de articulación y coordinación con el sistema legal estatutario, pero el que se consideren de difícil utilización no significa que no los podamos utilizar en situaciones tan particulares como ésta.

## 4 Análisis de la situación real.

La presente sección del presente trabajo de investigación tiene como finalidad principal la de plasmar en las siguientes líneas, y a la vez en la cabeza del lector, el aspecto práctico y realista del día a día de las trabajadoras domésticas. Para cumplir con este objetivo hemos realizado, en los últimos meses, una serie de encuestas, entrevistas y “averiguaciones”, tanto a las mismas trabajadoras domésticas, como a los empleadores o “patrones” (como muchos de ellos suelen denominarse), e inclusive a las famosas agencias de trabajadoras domésticas. Toda esta base de datos que se logró recopilar ha sido organizada en dos rubros: a) cómo llegan estas mujeres a desempeñarse como trabajadoras domésticas, y b) cuáles son los principales rasgos de la relación laboral que se establece entre la trabajadora y el empleador.

Antes de pasar al desarrollo propio de esta sección, cabe resaltar que todo el trabajo de campo que hemos

mencionado ha sido realizado circunscribiéndonos exclusivamente a los distritos de la ciudad de Lima; por lo cual resulta oportuno aclarar que existe una gran cantidad de hogares y familias, en diversas ciudades dispersas por nuestro vasto territorio, en las cuales el rol que puedan asumir, así como las relaciones que se puedan establecer entre las trabajadoras domésticas y sus empleadores definitivamente no se verán reflejadas en los resultados que a continuación expondremos.

### 4.1 De cómo llegan a desempeñarse como trabajadoras domésticas.

Tenemos dos grandes vertientes por las cuales una mujer (o algún caballero) pueden llegar a desempeñar la labor de trabajadora doméstica; a la primera vertiente la llamaremos la manera directa, en tanto que a la segunda, la indirecta.

Al analizar la manera directa, no encontraremos muchos elementos de análisis, pero sí un interesante fenómeno sociológico. En realidad esta es una manera bastante conocida, y así nos lo demostraron las informales entrevistas que realizáramos al respecto. Se basa en lo que podríamos llamar una red de contactos familiares. Esta red permite que una trabajadora doméstica, a través de recomendaciones y contactos con amistades y/o familiares de su empleador, pueda ubicar a su hermana, a su prima, e inclusive a su cuñada como trabajadora en los hogares de aquellas amistades o familiares señaladas. A continuación la figura se repite una y otra vez, lo que les permite que ya no sólo ubiquen a sus parientes sino también a sus amistades y las amistades de sus amistades, creándose una amplísima red de contactos familiares y amicales entre este cuantioso número de trabajadoras domésticas.

A pesar de disminuir en un inicio el valor de este interesante fenómeno sociológico, cabe resaltar que esta red de contactos familiares desempeña una función vital para el desarrollo laboral de las trabajadoras domésticas, sobretudo en aquellas de origen provinciano.

Aquella que hemos llamado la manera indirecta es una que viene recibiendo gran acogida en los últimos años debido a que responde a exigencias de seguridad

y garantía de parte de los empleadores. Esta manera es la que involucra a las agencias de trabajadoras domésticas.

Con respecto a estas agencias realizamos ciertas averiguaciones y entrevistas a los administradores de siete de ellas con el fin de llegar a conocer su manera de laborar, sus ganancias, sus ventajas y defectos, entre otros puntos; el resultado lo presentamos a continuación.

El primer aspecto que indagamos en estas agencias fue el cómo se contactaban con las futuras trabajadoras domésticas y qué tipo de personas buscaban. La mayoría de ellas contacta a su personal de dos formas: a través de pequeños avisos publicitarios que reparten en pueblos jóvenes o a la salida de escuelas nocturnas, y a través de contactos personales, es decir, que los mismos administradores de la agencia pasean por toda la ciudad (en especial por los pueblos jóvenes) ofreciendo la posibilidad de trabajar a través de sus agencias. Cuatro de las agencias investigadas nos aseguraron que la totalidad de trabajadoras domésticas que ofrecen son mayores de edad, mientras que las otras tres agencias ofrecían los servicios de jóvenes desde los 14 años. De igual manera, mientras cuatro de ellas tenían en sus filas mujeres de diferentes lugares de origen (como Cajamarca, Ayacucho, Lima, Cuzco), las otras tres sólo contactaban chicas de la capital.

Lo que sí fue común en todas estas agencias, fue la existencia de un padrón en donde inscribían a todas y cada una de las chicas que contactaban, verificando personalmente sus datos personales así como sus certificados domiciliarios y policiales.

El segundo aspecto indagado fueron las ventajas que estas agencias ofrecían a sus clientes. Una de estas ventajas es el tiempo de garantía que le ofrecen al cliente. Dependiendo de la agencia, la duración de este tiempo puede variar de uno, tres o seis meses hasta dos años. De otro lado, mientras que para algunas agencias este tiempo de garantía implica únicamente la posibilidad -sin costo alguno- de cambiar de empleada -en unos casos hasta dos veces y en otros casos indefinidas veces - si es que no se está contento con la que le han enviado, para otras agencias, este tiempo de garantía implica también el asumir

responsabilidades por la posible conducta ilícita de la trabajadora doméstica contratada.

La responsabilidad que estas agencias asumen es de dos tipos: una completa, que implica una cierta indemnización al cliente, la localización y asesoría en la denuncia policial por los robos u otros delitos que haya cometido; y una parcial, en la que la responsabilidad sólo alcanza a ayudar al cliente a localizar a la trabajadora doméstica.

El tercer elemento que investigamos fue el tipo de ayuda que estas agencias podían brindar a las trabajadoras domésticas que formaban parte de su personal. En este caso, tres de las agencias que indagamos nos confesaron que no brindaban ningún tipo de ayuda, capacitación u orientación a las muchachas que empleaban, y que una vez contratadas se desvinculaban totalmente de ellas.

Por el contrario, las cuatro agencias restantes aseguraron que antes de ofrecer los servicios de las trabajadoras domésticas que contactan, les brindan orientación psicológica y capacitación laboral, entrenándolas para que brinden el “mejor servicio doméstico posible”. Además, una vez que son contratadas no se desvinculan de ellas, sino que se mantienen dispuestas a brindarles cualquier tipo de asesoría laboral o psicológica, logrando que estas trabajadoras domésticas cuenten con cierto tipo de protección que, aunque imperfecta e irregular, constituye una protección al fin y al cabo.

El último elemento que averiguamos, y tal vez el más relevante, fue el aspecto económico manejado por estas agencias. A diferencia de los tres elementos analizados anteriormente, en este caso no presenciamos ningún denominador común entre las siete agencias investigadas al momento de establecer sus comisiones y el sueldo que percibirá la trabajadora doméstica. Por esta razón procederemos a explicar el funcionamiento económico de las agencias una por una:

a) La agencia “A” tiene un sueldo establecido de antemano que es de S/.350.00, de los cuales la trabajadora recibe efectivamente el 60% y la agencia el 40%. Esta figura se da por los cuatro primeros meses de trabajo, luego de los cuales percibirá el 100% íntegro de su sueldo establecido. Este convenio está estipulado en un contrato suscrito entre la agencia y la

trabajadora doméstica.

b) Para la agencia “B” es el cliente con la trabajadora quienes establecen el sueldo. De dicho sueldo la agencia se apropia del 25%, a lo cual se suma un 40% adicional sobre el valor de dicho sueldo que corre por cuenta del cliente. Este “convenio” rige por el primer año laboral de la trabajadora contratada, y está estipulado en un contrato firmado por las tres partes (la agencia, la trabajadora y el cliente).

c) En la agencia “C” el sueldo lo fija el cliente y la agencia recibe, por los dos primeros años, el 30% del sueldo de la trabajadora y otro 30% adicional del valor del mismo sueldo por parte del empleador. Como en el caso anterior, el contrato es suscrito por las tres partes.

d) La agencia “D” fija un sueldo de S/.250.00 y sólo durante el primer mes recibirá S/.50.00 de parte de la trabajadora, S/.50.00 de parte del cliente como pago por hacerse “socio” de la agencia (lo cual es un concepto vacío, pues no da derecho a nada) y S/.50.00 más de parte del cliente por concepto de la garantía que la agencia ofrece. En total, la agencia recibe S/.150.00 por trabajadora doméstica que coloque.

e) La agencia “E” establece un sueldo de entre S/.250.00 y S/.300.00, del cual la agencia recibe por el primer mes el 30% de la trabajadora y un 30% adicional del mismo sueldo por parte del empleador. Como ya se mencionó, en este caso media un contrato suscrito por las tres partes.

f) Para la agencia “F” el sueldo lo acuerdan verbalmente el empleador y la trabajadora, firmándose luego un contrato en el cual se establece el monto de dicho sueldo, además de la obligación del cliente de pagar a la agencia el 50% del valor de dicho sueldo por los primeros meses.

g) Por último, la agencia “G” acepta que el sueldo sea fijado por el cliente y la trabajadora. Estipulándose luego, en un contrato firmado entre la agencia y el cliente, que éste último abonará a la primera, por los tres primeros meses, el 40% del sueldo que le asigne a la trabajadora contratada.

Estos han sido los rasgos más destacados de nuestro trabajo de investigación con referencia a lo que hemos llamado un primer momento: cómo se llega a desempeñar la labor de las trabajadoras domésticas.

## 4.2 De la relación laboral trabajadora – empleador.

En este punto queremos mostrar los resultados de las encuestas que hemos realizado, datos que son el producto de una base total de 120 encuestas (60 a trabajadoras y 60 a empleadoras) y que reflejan las opiniones, sentimientos y conocimientos, encontrados o coincidentes, sobre temas como el contrato laboral, los derechos de las trabajadoras, el sueldo promedio, la regulación legal, datos estadísticos, entre otros.

Así pues, y sin mayor preámbulo, procedemos a mostrarles los resultados de nuestro trabajo de campo con respecto a este punto.

Dentro de los datos estadísticos más relevantes que resultaron de las encuestas dirigidas a las trabajadoras domésticas tenemos, por ejemplo, que el promedio de edad de las trabajadoras domésticas es de 29 años; y que, en promedio, todas ellas empezaron a desempeñar esta labor a los 16 años. De nuestro universo encuestado, el 100% era del sexo femenino; el 80% de ellas eran solteras; el 12.5% ,entre casadas y solteras, tenían hijos; y el 75% ayudaba financieramente a sus padres.

Con respecto a la educación, el 8.5% había recibido educación superior incompleta, el 41.5% sólo tenía primaria, y el 50% había concluido la secundaria. De todas ellas, el 33.3% aseguró que continuaba estudiando a la vez que trabajaba, mientras el 66.7 % sólo trabajaba.

En materia de opiniones personales, el 79.1% de las trabajadoras domésticas aseguró que les gustaba el empleo que desempeñaban, mientras que el 20.9% estaban descontentas con su trabajo. De otro lado, mientras el 41.7% de las trabajadoras considera que su sueldo es injusto por la ya conocida razón de que “no alcanza para nada”, el 58.3% de ellas consideran que la paga que reciben sí es justa, y fundamentan esa opinión en razones como que pueden pagar sus estudios o los de sus hijas, porque muchas de ellas pueden ahorrar, o porque consideran que su trabajo no es muy difícil y que por tanto no merecen mayor paga.

Con respecto a la materia laboral, el 33.3% desempeña labores paralelas a la del servicio doméstico, labores como la venta de “salchipapas” en su hogar, trabajos particulares de costurera, o lavado

de ropa en otros hogares, labores que en su mayoría son realizadas los fines de semana.

Cuando les preguntamos si les gustaría realizar algún otro trabajo distinto al de servicio doméstico, sólo el 9% respondió que no, mientras el 91% aseguró que sí. Dentro de los posibles trabajos a desempeñar tenemos como los más recurrentes el de costurera y cosmetología; otros menos comunes como el de secretaria, profesora o negociante y unos muy curiosos como el de campesina o congresista de la República.

Al referirnos a su situación laboral real y práctica, indagamos sobre algunos determinados aspectos que nos dieron los siguientes resultados: el 41.5% entró a trabajar por recomendación de un tercero, el 37.5% entró con ayuda de un familiar, mientras el 21% lo hizo por agencia de empleos. Otro dato que consideramos sumamente interesante es que sólo un pequeño 7.5% de las trabajadoras suscribió un contrato escrito, mientras un elevado 92.5% entabló un simple acuerdo verbal.

Apuntando al trato que reciben las trabajadoras domésticas, descubrimos, entre otros datos, que el 25% de ellas han sido víctimas de intentos de abuso sexual o abusos sexuales consumados en los hogares donde han trabajado, el 30% afirmó que le gritan continuamente en la casa donde trabajan, un elevado 91.5% aseguró que sí les está permitido ver televisión y que, dado el caso, sí les pasan las llamadas telefónicas, a la vez que el 8.5% afirmó lo contrario. Finalmente el 53.3% están compelidas a usar uniforme, mientras el otro 46.7% trabaja con su ropa usual.

El segundo grupo de encuestas, aquellas dirigidas a los empleadores, nos proporcionó información sumamente valiosa para los efectos del presente trabajo de investigación.

Por ejemplo, con respecto a las modalidades de desempeñar la labor de trabajadora doméstica, tenemos que el 66.7% trabaja “cama adentro”, el 16.7% trabaja por horas y el 16.6% lo hace por determinados días.

Un dato curioso que recogimos fue que existe un 33.3% de amas de casa que no conoce el apellido paterno de la persona que trabaja en su casa como trabajadora doméstica.

Resultados sumamente interesantes fueron los

referidos al sueldo. Cuando se trata de la modalidad de “cama adentro” tenemos que el promedio de sueldo que se está pagando es de S/.350.00 mensuales, siendo la paga más elevada de S/.600.00, mientras que la más baja es de S/.150.00 mensuales. Con respecto a las otras dos modalidades, la paga promedio es de S/.28.00 diarios, contando como la más alta S/.40.00 y la más baja S/.18.00 diarios.

Con respecto a los derechos que les asisten a las trabajadoras domésticas, los resultados fueron los siguientes: el 86.6% de los empleadores afirmaron que les concedían vacaciones a sus trabajadoras y que les otorgaban bonificaciones en días especiales como 28 de julio y Navidad, el 63.3% de las amas de casa concedían los días feriados no laborables a sus trabajadoras, sólo un 30% de ellas les pagaba una Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y un mínimo 20% les pagaba un seguro.

Como un ejercicio práctico podemos ver estos resultados de la forma opuesta y tendremos que el 80% de las trabajadoras domésticas no están aseguradas, el 70% de ellas no reciben su CTS, el 36.% no goza de feriados, mientras que un 13.4% no tiene bonificaciones ni vacaciones anuales.

Una de las preguntas que formaron parte de estas encuestas fue la opinión de los empleadores sobre la situación laboral de sus trabajadoras domésticas. Como respuesta a ella descubrimos que el 70% de los empleadores considera que la situación laboral de las trabajadoras domésticas debe recibir un trato igual a la de cualquier otro trabajador en tanto que la labor que ellas realizan debe ser valorizada de la misma forma y su regulación y derechos deben ser iguales. La frase “trabajo es trabajo” podría resumir el sentir de este 70% de empleadores. Sin embargo, el 30% que consideró que no deben igualarse las situaciones laborales de las trabajadoras domésticas con la de cualquier otro trabajador, sustentó su opinión en razones como que las labores que ellas realizan no son profesionales sino meras actividades cotidianas que cualquiera puede hacer, o que no deberían recibir demasiados derechos o beneficios tomando en cuenta que reciben un hogar, comida, ropa, televisión, entre otros.

Finalmente, la pregunta básica para los fines que perseguíamos a través de las encuestas fue la que

si consideraban que una regulación legal favorecería o desfavorecería a las trabajadoras domésticas. Un 16,7% de los empleadores consideró que dependería del sentido que le den a dichas normas y de los intereses que se busquen proteger a través de ellas. El 33,3% opinó que sí les favorecería en tanto se respetarían sus derechos y se evitarían abusos y excesos en su persona y en su situación laboral. Finalmente un rotundo 50% afirmó que una regulación legal definitivamente desfavorecería a las trabajadoras domésticas. Entre las razones más destacadas que recogimos tenemos las siguientes: porque se encarecería la relación laboral (cobrarían más y exigirían más) lo que disminuiría la demanda de estos empleos, porque sería una regulación paternalista que atentaría contra el derecho a la libre contratación, porque desfavorecería su situación económica en tanto el mínimo que se establecería estaría muy por debajo de lo que la mayoría de ellas ganan, pagarían seguro social, etc. o porque al ser reguladas como trabajadoras perderían las consideraciones y el trato especial que muchas familias les brindan al considerarlas como miembros de sus familias.

Cabe resaltar que, además de los problemas señalados en los párrafos precedentes, existen muchos otros, que si bien no fueron tratados en las encuestas, vale la pena ser mencionados. Uno de ellos es la falta afectiva y comunicativa que sufre la empleada doméstica, ellas deben aprovechar sus salidas, si las tienen, para “recuperar” su comunicación con otros seres humanos. Aprovecha además, de las compras o tareas encomendadas fuera de la casa, para poder relacionarse con otras empleadas u otras personas confinadas a los estratos bajos de la sociedad: lecheros, panaderos, comerciantes ambulantes, etc.

La necesidad de seguridad afectiva y de comunicación requerida por las trabajadoras domésticas, se proyecta con frecuencia en los empleadores, frustrándose sistemáticamente, salvo pocas excepciones. El mundo de la trabajadora doméstica es generalmente pobre en estímulos y en relaciones, ella se mantiene al interior del hogar en

que trabaja. Esto suceda en la mayoría de los casos, ya que generalmente las trabajadoras viven en la casa en la cual trabajan. Se dan casos en los que existe una cierta comunicación personal entre patrones y trabajadoras, pero ésta de ninguna manera llega a ser una relación horizontal.

Es común encontrar trabajadoras que tienen un mal manejo del castellano, siendo muchas de ellas quechuahablantes. Esta limitación en el desarrollo de un buen castellano se debe a las escasas posibilidades que tienen de usarlo en la vida cotidiana. Es el colegio el que significa la posibilidad de desarrollo del lenguaje más importante en lo que a aprendizaje formal y de intercambio se refiere, a través de relaciones sociales con otras empleadas más aculturadas.

Sin embargo, dentro de todo este ambiente duro y hostil antes mencionado, las trabajadoras domésticas encuentran amistad y protección en otras jóvenes que viven la misma situación que ellas. Para muchas trabajadoras las únicas personas con quienes pueden hacer amistad y compartir sus problemas son otras trabajadoras domésticas, de quienes pueden esperar ayuda concreta para la solución de los mismos, quienes también viven como ellas en un “sistema opresor”. La vida en Lima no sólo pone a las jóvenes en un desamparo familiar, social y cultural, sino también en un total desamparo legal, pues la informalidad de la relación empleador-trabajadora, y las condiciones ahí establecidas por costumbre, son mucho más fuertes y dominantes que la norma vigente, ya que esta última no ha sido creada con suficiente conciencia sobre los problemas que se desprenden de esta relación informal para darle una solución efectiva.

Para concluir, cabe resaltar nuestra esperanza en que estos resultados y su análisis hayan dado al lector una mayor y mejor visión de lo que es el mundo laboral de las trabajadoras domésticas, formándole así una opinión crítica y una posible solución a este problema jurídico y social, pues, después de todo, ese es el objetivo perseguido por el presente trabajo de investigación. <sup>AE</sup>