

Proyecto: Del Protocolo a la Práctica: un Puente para la Acción Global contra el Trabajo Forzoso BRIDGE PERU

ESTUDIO

***Promoviendo el trabajo decente de las trabajadoras del hogar en Perú:
COVID-19, cambios en el empleo, condiciones laborales y riesgo de trabajo forzoso
de las trabajadoras del hogar en Perú***

Producto 4

Werner L Hernani-Limarino¹

¹ Este producto se enriqueció de los valiosos comentarios y sugerencias de Teresa Torres, Cybele Burga, Federico Blanco, Sofía Mauricio y Paulina Luza; el apoyo de Cecilia Barros en los aspectos logísticos, Josue Cortez Saravia en el diseño y monitoreo de la consulta rápida en línea, y la asistencia de Carlos Calle y Oskar Escobar en la limpieza y procesamiento de la información. Sin embargo, cualquier error u omisión es de exclusiva responsabilidad del autor.

1	<u>INTRODUCCIÓN</u>	3
	ANTECEDENTES	3
	OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	3
2	<u>MARCO CONCEPTUAL</u>	4
	TRABAJO DOMÉSTICO	4
	PRÁCTICAS DE EMPLEO Y RIESGOS DE TRABAJO FORZOSO	8
3	<u>REVISIÓN DE LA LITERATURA</u>	13
4	<u>METODOLOGÍA</u>	18
	A. CONSULTA EN LÍNEA A TRABAJADORAS DEL HOGAR	18
	B. SELECCIÓN Y REPRESENTATIVIDAD DE LA MUESTRA	19
	C. CORRECCIONES POR SELECCIÓN DE LA MUESTRA	21
	D. TEMÁTICA	22
5	<u>RESULTADOS</u>	23
	A. DETECCIÓN DE RESPUESTAS ALEATORIAS O NO SATISFATORIAS	23
	B. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y REPRESENTATIVIDAD DE LA MUESTRA	26
	C. CAMBIOS EN LA SITUACIÓN LABORAL DURANTE EL COVID	30
	D. CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR	36
	RIESGOS DE TRABAJO FORZOSO DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR	42
6	<u>MECANISMOS DE APOYO INSTITUCIONAL</u>	48
7	<u>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</u>	61
	RECOMENDACIONES	62
8	<u>REFERENCIAS</u>	64
	ANEXO 1. MÉTODOS DE CORRECCIÓN DEL SESGO DE SELECCIÓN	66
	ANEXO 2. FORMULARIO PARA LA CONSULTA RÁPIDA EN LÍNEA	69
	ANEXO 3. TABLAS	75

1 INTRODUCCIÓN

Antecedentes

El trabajo forzoso y la esclavitud son problemáticas presentes en la economía global actual. De acuerdo a las últimas estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), alrededor de 25 millones de personas en el mundo son víctimas de trabajo forzoso y la actividad económica en la que se ha identificado el mayor número de casos es el trabajo del hogar remunerado (OIT, 2017). Esta realidad no es ajena a Perú, ya que desde el año 2003 se ha puesto en evidencia la existencia de manifestaciones graves de trabajo forzoso, entre otros, en el trabajo del hogar remunerado (OIT, 2018).

El 11 de marzo de 2020, Perú declaró la emergencia sanitaria y estableció medidas de prevención y control en respuesta a la pandemia del COVID-19 por un periodo de 90 días calendario. En julio, el gobierno extendió la emergencia sanitaria hasta el 30 de septiembre de 2020 y mantuvo la medida de cuarentena y toque de queda en algunas regiones de mayor riesgo. En septiembre, el gobierno extendió el estado de emergencia hasta diciembre de 2020. El estado de emergencia por causa de la COVID-19 ha puesto en situación de vulnerabilidad a alrededor de 395 mil trabajadoras del hogar remuneradas (2,4% del total de la Población Económicamente Activa según la ENAHO 2017), en su gran mayoría mujeres pobres, migrantes y uno de los grupos más vulnerables a caer en formas inaceptables de trabajo- sobre todo en aquellos casos en los que el servicio se presta “cama adentro”.

A pesar de que en septiembre de 2020 el Congreso de la República aprobó un texto sustitutorio a la Ley de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, mediante el cual se reconoce: (i) el pago mensual no podrá ser menor a la remuneración mínima vital, (ii) el pago a una gratificación en julio y diciembre correspondiente al monto total de la remuneración mensual; (iii) derecho a vacaciones por 30 días luego de un año continuo de servicios; (iv) reconocimiento del pago de compensación por tiempo de servicios; (v) derecho a la libertad sindical y de negociación colectiva, entre otros derechos laborales²; los datos de la Federación Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar Remunerados del Perú muestran que, durante los dos primeros meses de cuarentena, seis de cada diez trabajadoras han sido despedidas y que solo la mitad recibió su sueldo y beneficios³. A las quejas de trabajadoras del hogar con historias de despidos sin pagos se suman quejas de confinamientos forzados, maltratos y hasta exposición excesiva a productos de limpieza.

Ante esta situación, resulta necesario generar información cuantitativa y cualitativa sobre los cambios en las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, en particular de aquellas que hayan enfrentado situaciones de riesgo o trabajo forzoso.

Objetivos y preguntas de investigación

² <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-las-trabajadoras-y-trabajadores-del-hogar-ley-n-31047-1889434-1/>

³ <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/trabajadoras-del-hogar-los-15-cambios-en-las-condiciones-laborales-que-se-busca-con-nueva-ley-pleno-mujer-coronavirus-peru-covid-19-cuarentena-noticia/>

El objetivo general del estudio es explorar e identificar **los cambios en las condiciones laborales y el riesgo de trabajo forzoso** en trabajadoras del hogar bajo el contexto de la COVID-19 en Perú. La pandemia, las medidas de prevención y respuesta a la COVID-19 han tenido como consecuencia profundos cambios en la vida de las personas, especialmente en sus oportunidades de trabajo, sus ingresos laborales y sus condiciones de trabajo. Algunos sectores, especialmente aquellos que fueron declarados como sectores esenciales han tenido un aumento fuerte de la demanda por servicios, y cuando el aumento en demanda no ha sido acompañado por un aumento en la oferta, se ha observado un aumento de precios (e.g. el sector de servicios de salud o el de envío de comida), otros han sufrido bruscas contracciones de su demanda que han llevado a disminuciones de oferta (e.g. varios segmentos del sector de comercio o servicios de entretenimiento que han tenido que permanecer cerrados). En particular, a través de este estudio busca responder las siguientes **preguntas**:

- ¿Cómo cambiaron las oportunidades de empleo y los ingresos de las trabajadoras del hogar en el contexto de pandemia?
- ¿Cuáles son y cómo cambiaron las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en el contexto de pandemia?
- ¿Cuáles son y cómo cambiaron los factores de riesgo de trabajo forzoso de las trabajadoras del hogar en el contexto de pandemia?
- ¿Cuál es el diseño institucional que protege sus derechos laborales y sociales (tanto en el ámbito normativo, vigilante o de asistencia)?

El documento está organizado de la siguiente manera. La segunda sección presenta el marco conceptual que se utiliza para entender, definir y medir el trabajo del hogar remunerado. La tercera sección revisa la información disponible sobre las trabajadoras del hogar en Perú y los desafíos que enfrenta el sector. La cuarta sección presenta la metodología utilizada en este estudio para analizar el cambio en la situación del empleo de las trabajadoras del hogar, la incidencia y la severidad de aquellas que tienen condiciones de trabajo precario e indagar sobre la presencia de factores de riesgo de trabajo forzoso. La quinta sección presenta los resultados de la consulta en línea realizada como parte de este estudio y, sobre todo, la confiabilidad y sensibilidad de los cálculos a diferentes escenarios sobre la representatividad de la muestra de la consulta en línea. La sexta sección describe el marco institucional previsto por la Ley No 31047 y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo No 009-2021-TR. La última sección presenta las conclusiones y algunas recomendaciones.

2 MARCO CONCEPTUAL

Trabajo doméstico⁴

En el siglo XIX Friedrich Engels trazó una distinción entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo. El primero relacionado con “la producción de los medios de subsistencia, del alimento, vestido y vivienda, y todas las herramientas necesarias para esta producción”. El segundo relacionado con “la producción de los propios seres humanos y la propagación de la especie” (Engels, 1884). A partir de allí, el trabajo reproductivo está asociado con la reproducción de la fuerza de trabajo y con todas aquellas actividades domésticas que hacen al normal funcionamiento de un hogar. Esto incluye no sólo actividades reproductivas

⁴ Para efectos del presente estudio las referencias a trabajo del hogar y trabajo del hogar remunerado se entenderán de manera indistinta. En línea con la normativa peruana sobre la materia, toda referencia a los trabajadores de dicho sector económico está dada por la categoría de trabajador o trabajadora del hogar

propiamente dichas - como el embarazo, parto, y lactancia; sino también actividades domésticas usuales como realizar las compras, cocinar, poner y servir la mesa, limpiar, ordenar, pagar las cuentas, y cuidar de los niños, adultos mayores o personas con discapacidad.

Las actividades del trabajo del hogar han estado ocultas debajo del telón inadvertido de la vida cotidiana, general y tradicionalmente bajo responsabilidad de las mujeres en la familia, en especial del trabajo del hogar no-remunerado de la "dueña de casa". Escasos -sino nulos, han sido los intentos de la economía contemporánea de medir y visibilizar la producción de "la economía del hogar". Ocasional y recientemente se ha puesto algún énfasis en aquellas actividades domésticas que se han mercantilizado y han dado origen a un mercado de servicios de lo cotidiano con diferentes modalidades de trabajo del hogar remunerado, e.g. por hora, por horario, o "puertas adentro", llamado también "cama adentro". La categoría "trabajadores del hogar" se suele utilizar para trabajadores asalariados que cocinan, limpian, cuidan niños, ancianos, personas con discapacidad y animales en hogares privados. También puede incluir jardineros o tutores en domicilios particulares o choferes familiares. Excluye a quienes realizan trabajo del hogar solo ocasionalmente y no para ganarse la vida (por ejemplo, niñeras ocasionales).

El Convenio núm. 189 de la OIT sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos establece las siguientes definiciones:

Artículo 1

A los efectos de esta Convención:

- (a) el término "trabajo doméstico" se aplica al trabajo realizado en o para un hogar u hogares;
- (b) el término "trabajador doméstico" se aplica a cualquier persona que se dedique al trabajo del hogar remunerado dentro de una relación laboral;
- (c) una persona que realiza trabajo del hogar remunerado sólo ocasional o esporádicamente y no sobre una base ocupacional no es un trabajador doméstico.

La disposición (a) está destinada a cubrir tanto a los trabajadores que son miembros del hogar y viven con el hogar (trabajadores internos) como a los trabajadores que no son miembros del hogar y no viven con el hogar pero realizan trabajo del hogar remunerado para ese hogar. La disposición (b) está destinada a excluir a las personas que realizan trabajo del hogar remunerado en o para el hogar que no tienen una relación laboral, como los miembros de la familia que se ocupan de la casa sin una relación laboral. La disposición (c) está destinada a excluir a las personas que realizan tareas domésticas de manera casual.

RELACIÓN LABORAL

El concepto de "relación laboral" establecido en la definición de "trabajador doméstico" del Convenio núm. 189 de la OIT debe interpretarse en el sentido de que dicho trabajador es un empleado del hogar en el que trabaja o para el que trabaja. Según la Clasificación Internacional Uniforme de la Situación en el Empleo (ISCE-1993), los empleados se definen como:

Personas que trabajan en "empleos remunerados", es decir, que tienen un contrato de trabajo explícito (escrito u oral) o implícito con una remuneración que no depende directamente de los ingresos de la unidad para la que trabajan. La remuneración puede ser en forma de sueldos o salarios, comisiones por ventas, tarifas a destajo, bonificaciones o pagos en especie como alimentos, vivienda o capacitación.

En algunos casos los hogares contratan trabajadores del hogar a través de empresas de servicios. Algunas veces el hogar celebra un contrato directo con la empresa de servicios y esta se asegura que el servicio se brinde bajo los términos del acuerdo. Otras veces la empresa de servicios actúa como agencia de contratación y facilita la selección y contratación de los trabajadores domésticos para el hogar. En ambas situaciones, el trabajador o trabajadora del hogar tiene una relación laboral, en el primer caso con la empresa de servicios y en el segundo con el propio hogar. Así, cuando las trabajadoras del hogar desarrollan tareas domésticas para más de un hogar pueden tener una única relación laboral con la empresa de servicios, o tantas relaciones laborales como hogares para los que trabajan.

En otros casos la existencia de una relación laboral puede resultar difícil de establecer. Por ejemplo, en el caso de personas - hijos adoptivos, huérfanos entenados, parientes lejanos o miembros del hogar no relacionados por parentesco que estén realizando tareas domésticas del hogar sin un contrato formal, pero bajo algún acuerdo implícito con el/los jefes del hogar sobre las tareas que realizan o se espera que se realicen a cambio de comida, alojamiento y otros beneficios difíciles de determinar en la práctica.

RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

De acuerdo al sistema de cuentas nacionales, un hogar con un trabajador del hogar es una unidad económica que produce servicios domésticos como casa limpia, comida cocinada, camisa planchada, entre otros. El producto de la actividad es consumido por el hogar empleador. Bajo esta perspectiva los trabajadores del hogar pueden ser identificados por su rama de actividad económica. La rama de actividad económica es una característica de una unidad económica referida al tipo de bienes producidos o servicios suministrados por el establecimiento. Por lo general, el establecimiento es una finca, una mina, una fábrica, un taller, una tienda o una oficina; pero en el caso de los trabajadores del hogar, se refiere al hogar en el que trabajan donde el jefe de hogar u otro miembro del hogar actúan como empleador.

La Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas, (CIIU) Rev.4, clasifica las actividades económicas en 21 categorías amplias denominadas secciones. La sección T se refiere a las actividades de los hogares como empleadores y a las actividades no diferenciadas productoras de bienes y servicios de hogares para uso propio, subdivididos en divisiones, grupos y clases.

División: 97 - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico

Grupo: 970 - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico

Clase: 9700 - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico

La División 97, el Grupo 970 y la Clase 9700 son idénticas y clasifican a los trabajadores domésticos, ya que incluyen actividades como cocineras, camareros, ayuda de cámara, mayordomos, lavanderas, jardineros, porteros, mozos de cuadra, choferes, cuidadores, institutrices, niñeras, tutores, etc.; y excluyen la prestación de servicios como cocina, jardinería, etc. por parte de proveedores de servicios independientes (empresas o particulares).

GRUPO OCUPACIONAL

Otra alternativa para definir a los trabajadores del hogar es utilizando la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de 1998 (CIUO-88). Para lograr identificar a los

trabajadores del hogar la OIT recomienda asociar al trabajo del hogar remunerado la categoría principal de semi-calificados 5 y la categoría de primaria / no calificada 9 como se detalla en el siguiente recuadro:

La clasificación 5 cubre dos categorías clave: limpieza (grupo menor 512), que incluye amas de llaves y trabajadores relacionados y cocineros; trabajadores del cuidado personal y afines, incluidos los trabajadores del cuidado infantil y los trabajadores del cuidado personal a domicilio (grupo menor 513). La limpieza prevista en 5121 enfatiza el trabajo de supervisión del ama de llaves. La clasificación 5131 define a los trabajadores de cuidado infantil como aquellos que se encargan de:

“Cuidar a los hijos de los empleadores y supervisar sus actividades diarias” y considera que las tareas incluyen:

- (a) ayudar a los niños a bañarse, vestirse y alimentarse solos;
- (b) llevar a los niños a la escuela o al aire libre para su recreación;
- (c) jugar con los niños, o entretener a los niños leyendo o contando cuentos;
- (d) mantener el orden en los dormitorios y salas de juegos de los niños;
- (e) cuidar a los escolares durante el almuerzo u otros descansos escolares;
- (f) cuidar a los escolares en excursiones, visitas a museos y salidas similares;
- (g) realizar tareas relacionadas;
- (h) supervisar a otros trabajadores.

De manera similar, los trabajadores de cuidado personal a domicilio bajo la clasificación 5133 "atienden diversas necesidades personales y, en general, brindan atención personal a las personas que necesitan ese cuidado en sus propios hogares debido a una enfermedad o discapacidad física o mental o debido a una discapacidad debido a la vejez". Las tareas de esta categoría, incluyen:

- (a) ayudar a las personas a acostarse y levantarse de la cama y cambiarse de ropa adecuadamente;
- (b) cambiar la ropa de cama y ayudar a las personas con su baño y aseo
- (c) servir alimentos - preparados por ellos mismos o por otros - y alimentar a las personas que necesitan ayuda;
- (d) dar o asegurar que las personas tomen los medicamentos necesarios;
- (e) estar atento a cualquier signo de deterioro de la salud de la persona e informar al médico o los servicios sociales pertinentes;
- (f) realizar tareas relacionadas;
- (g) supervisar a otros trabajadores.

La clasificación 913 habla específicamente de “ayudantes domésticos y afines, limpiadores y lavaderos”. Cubre hogares privados, hoteles, oficinas, hospitales y otros establecimientos, así como una variedad de vehículos para mantener limpios los interiores y accesorios. La clasificación incluye empleados domésticos y de limpieza, así como lavadores de manos y prensadores. Según la clasificación 9131, los empleados domésticos y de limpieza “barren, aspiran, limpian, lavan y pulen, cuidan la ropa blanca, compran artículos domésticos, preparan alimentos, sirven comidas y realizan otras tareas domésticas”.

Las labores de cuidado en los hogares no siempre recaen en los miembros del hogar sino que están a cargo de personal remunerado, llamadas trabajadoras del hogar (por ser en su mayoría mujeres). La Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, define al trabajo del hogar como aquella *“ocupación profesional que se entiende como la realización de labores propias del desenvolvimiento de la vida de un hogar y conservación de una casa habitación, siempre que no importen negocio o lucro económico directo para la persona empleadora del hogar o sus familiares. Dichas labores se prestan de manera subordinada e incluyen tareas domésticas, tales como la limpieza, cocina, ayudante de cocina, lavado, planchado, asistencia, mantenimiento, cuidado de niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas enfermas, personas con discapacidad u otras personas dependientes del hogar, cuidado de mascotas domésticas, cuidado del hogar, entre otras que estuvieran vinculadas”* y a la persona trabajadora del hogar como a *“la persona natural, mayor de dieciocho (18) años de edad, que, a título personal, realiza la actividad propia del trabajo del hogar en el marco de una relación de trabajo”*.

Prácticas de empleo y riesgos de trabajo forzoso

Se entiende por prácticas de empleo aquellas que los empleadores utilizan para la contratación o separación de trabajadores, y los acuerdos de remuneración y de condiciones de trabajo. Los acuerdos sobre remuneración no solamente están ligados a los montos, formas y frecuencias de pago, sino también incluyen los beneficios monetarios y no monetarios otorgados además del salario (incluidas prestaciones de seguridad social, salud y protección de la maternidad). Los acuerdos de condiciones de trabajo para trabajadores domésticos incluyen:

- la definición y organización de las tareas a realizar;
- el número de horas y horarios de trabajo, incluido el tiempo de descanso y permisos;
- la provisión de instalaciones e instrumentos de trabajo adecuados para cumplir con aspectos relacionados con la seguridad laboral y sanitaria, y proteger al trabajador frente a los riesgos de salud o de seguridad del trabajador incluidos la exposición al acoso y la violencia moral, física y sexual.
- mecanismos de supervisión y control sobre las tareas y el desempeño laboral, y de resolución de quejas y disputas; y
- la documentación del contrato de trabajo, por ejemplo, a través de contrato escrito, nóminas y registro de horas de trabajo.

Para los trabajadores del hogar que residen en la casa de su empleador (es decir, trabajadores del hogar “cama adentro”), las condiciones laborales incluyen las condiciones en las que duermen, se bañan y comen, las condiciones que protegen o ponen en peligro la privacidad y seguridad personal del trabajador, el acceso del trabajador a los medios para comunicarse con familiares, amigos, autoridades y otras personas ajenas al hogar, y libertad de comunicación y movimiento para salir de su lugar de trabajo.

EXPOSICIÓN A FACTORES DE RIESGO DE TRABAJO FORZOSO.

De acuerdo con el Convenio de la OIT núm. 29 sobre el trabajo forzoso, la expresión **trabajo forzoso u obligatorio** designa “*todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo castigo o la amenaza de un castigo cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente*”⁵. De conformidad con las normas internacionales relativas a las estadísticas del trabajo, empleo y subutilización de la mano de obra adoptada por la XIX Internacional Conferencia de Estadísticos del Trabajo, 2013, se entiende por *trabajo* cualquier actividad realizada por personas de cualquier sexo y edad para producir bienes o proporcionar servicios

⁵ Esto no incluye: cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar; cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo; cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado; cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general, en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población; o los pequeños trabajos comunales, es decir, los trabajos realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, trabajos que, por consiguiente, pueden considerarse como obligaciones cívicas normales que incumben a los miembros de la comunidad, a condición de que la misma población o sus representantes directos tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos

para uso de terceros o para uso propio. En determinadas circunstancias, el alcance del trabajo para la medición de el trabajo forzoso puede ampliarse para incluir actividades que van más allá del alcance de la producción de bienes y servicios cubiertos por el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) - como la mendicidad. Por su parte, el periodo de referencia para la evaluación de un trabajo puede ser corto - como la semana pasada, el mes pasado o la temporada pasada, o largo - como el año pasado, los dos últimos años, los últimos cinco años o toda la vida. Un período de referencia corto es apropiado cuando la preocupación es la medición de trabajo forzoso en una categoría particular de trabajadores -e.g. el trabajo del hogar remunerado; un período de referencia largo es apropiado cuando la preocupación es la medición del trabajo forzoso en un grupo de población general -e.g. el trabajo infantil.

Para operacionalizar esta definición, la OIT (2012) sugiere enfatizar dos aspectos fundamentales: 1) el concepto de involuntariedad, i.e. que las personas no se han ofrecido voluntariamente al trabajo, y 2) el concepto de coacción, i.e. que el ejercicio del trabajo se realiza bajo amenaza de algún tipo de penalidad o castigo por parte del empleador o un tercero. Por una parte, **la involuntariedad al trabajo** se refiere a cualquier trabajo que se lleve a cabo sin el consentimiento libre e informado del trabajador. Circunstancias que pueden dar lugar a trabajo involuntario, incluyen: trabajar horas extraordinarias o "guardias" no acordadas previamente con el empleador; trabajar en condiciones peligrosas a las que el trabajador no ha dado su pleno consentimiento, con o sin compensación o equipo de protección; trabajar con salarios muy bajos o nulos; trabajar en condiciones de vida degradantes impuestas por el empleador, el reclutador, u otro tercero; trabajar para otros empleadores por fuera de lo previamente acordado; trabajar por un período más largo de tiempo de lo acordado; trabajar con libertad limitada o nula para rescindir el contrato de trabajo.

Por otra parte, la coerción al trabajo puede ocurrir tanto durante el reclutamiento, cuando se obliga a la persona a aceptar el trabajo, como durante el ejercicio mismo del trabajo, cuando se obliga a la persona a realizar tareas que no eran parte de lo acordado inicialmente o cuando se impide que deje el trabajo. La coerción generalmente está relacionada con castigos y/o amenazas de castigo utilizados para imponer el trabajo sobre un trabajador en contra de la voluntad de una persona. Los trabajadores pueden ser sometidos a castigos físicos o psicológicos o amenazas de castigo verbales, o bien ser testigo de la coerción impuestos a otros compañeros de trabajo. Elementos de coerción puede incluir, entre otras cosas, amenazas o violencia contra los trabajadores o sus familias y parientes o asociados cercanos; restricciones a la circulación de trabajadores; servidumbre por deudas o manipulación de la deuda; retención de salarios u otros beneficios prometidos; retención de documentos valiosos (como documentos de identidad o permisos de residencia); y abuso de la vulnerabilidad de los trabajadores a través de la negación de derechos o privilegios, amenazas de despido o deportación.

La definición operacional de trabajo forzoso puede dividirse en las siguientes cuatro dimensiones principales⁶:

1. **Reclutamiento no libre**, que incluye tanto el *reclutamiento forzoso*, aquel que se realiza de forma involuntaria y generalmente con el uso de la fuerza, como el *reclutamiento*

⁶ Para mayor información ver https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182096.pdf

engañoso, aquel que utiliza falsas promesas sobre la naturaleza y las condiciones de trabajo.

2. **Condiciones de trabajo o vida degradantes** impuestas al trabajador por el uso de la fuerza, castigos o amenazas de castigos. Esta categoría incluye excesivas horas u horarios de trabajo que están más allá de los límites de la ley laboral.
3. **Imposibilidad de dejar al empleador** bajo penalidad o riesgo para el trabajador.
4. **Penalidad o amenaza de penalidad** hacia el trabajador o su familia; la que a su vez puede ser clasificada en seis categorías:
 - a. **Castigos o amenazas de castigo**, ya sean de tipo físico, sexual o psicológico, que ponga al empleado en posición de subordinación al empleador. En esta categoría está incluida la privación de comida o de sueño.
 - b. **Restricciones al libre movimiento**, ya sea por aislamiento, confinamiento o vigilancia de los trabajadores. Esta categoría incluye todos los medios utilizados por el empleador para poner peligros o dificultades a la libre movilidad de los trabajadores.
 - c. **Endeudamiento impuesto** ya sea durante el reclutamiento (como pago anticipado o préstamo) o durante el ejercicio del empleo (e.g. como alquiler de los instrumentos de trabajo o lugar de empleo). Esta categoría incluye la ausencia, la falta de transparencia, o la manipulación deliberada de las cuentas de deuda y de pago.
 - d. **Retención de salarios u otros beneficios prometidos** como medio para retener a los trabajadores más tiempo del convenido.
 - e. **Retención de documentos de identidad** con el objetivo de retener a los trabajadores de forma involuntaria.
 - f. **Abuso de la situación de vulnerabilidad**, ya sea de su condición migratoria, de su falta de entendimiento, o de la ausencia de alternativas de empleo. Aunque tomadas por sí mismas no constituyen trabajo forzoso, al abuso deliberado de la situación de vulnerabilidad para imponer condiciones laborales que en otras circunstancias no serían aceptadas debe considerarse como trabajo forzoso.

Presencia de castigos o amenazas de castigo

Circunstancias que indican presencia de castigos o amenazas de castigo están relacionadas con:

- Denuncia a las autoridades
- Confiscación de documentos de identidad o de viaje
- Confiscación de teléfonos móviles
- Confiscación o retención de activos o dinero
- Confiscación o retención de salarios
- Aislamiento
- Encierro en el lugar de trabajo o en el campamento de trabajo
- Vigilancia permanente
- Privación de comida y agua
- Privación de sueño
- Privación de derechos laborales
- Privación de oportunidades de promoción
- Peores condiciones laborales
- Violencia o castigos físicos
- Violencia sexual
- Violencia contra otros miembros del hogar
- Otras formas de violencia y castigo (e.g. castigos religiosos)
- Retiro del trabajo
- Trabajos extra como forma de disciplina o castigo
- Exclusión de futuros empleos
- Exclusión de la comunidad y de la vida social
- Castigos y penalidades financieros
- Chantajes con informar a los familiares, la comunidad o el público sobre su situación laboral

Indicadores de falta de consentimiento en el reclutamiento

Elementos que indican falta de consentimiento en el reclutamiento están relacionadas con:

- Reclutamiento no libre al nacer o a través de transacciones ("Compra" del trabajador) como la esclavitud o el trabajo en régimen de servidumbre
- Supuestos "derechos" del empleador -basados en tradición, prácticas culturales y/o nacimiento o descendencia.
- Reclutamiento basado en la abducción, el confinamiento y/o el aislamiento del trabajador
- Reclutamiento basado en deudas del trabajador o su familia, sean estas pre-existente o no (mediante adelantos de dinero o pagos en especie al trabajador o su familia)
- Reclutamiento basado en engaños acerca de la naturaleza del trabajo.
- Reclutamiento basado en engaños acerca de las condiciones de trabajo
 - identidad del empleador,
 - condiciones del lugar de trabajo,
 - condiciones de vida,
 - monto de la remuneración,
 - beneficios sociales (pensión, salud, vacación),
 - pagos en especie (salud, educación, vivienda, alimentación uniforme o instrumentos de trabajo),
 - cantidad de trabajo (horas de trabajo y esfuerzo)
 - flexibilidad del horario de trabajo,
 - oportunidades de promoción
- Reclutamiento basado en falsas promesa de matrimonio o convivencia.

Indicadores de falta de libertad para concluir la relación laboral y dejar al empleador

Elementos que indican falta libertad para concluir la relación laboral y dejar al empleador están relacionadas con:

- Imposibilidad de renuncia de acuerdo con las previsiones legales
- Imposibilidad de dejar al empleador después de la recepción de entrenamientos de trabajo.
- Imposibilidad de dejar al empleador antes del pago de adelantos de dinero, deudas contraídas en dinero o en especie (vivienda, comida, vestido, instrumentos de trabajo, etc.) y devolución de gastos de contratación o traslados
- Imposibilidad de dejar al empleador porque espera recibir salarios o pagos adeudados.

Indicadores de coerción al trabajo y vida en condiciones de dureza

Elementos que indican coerción al trabajo y vida en condiciones de dureza están relacionadas con:

- Limitación de la libertad de movimiento
- Limitación de la libertad de comunicación
- Obligación a trabajar tiempo extra más allá de los límites legales
- Obligación a trabajar de guardia día y noche más allá de los límites legales
- Obligación a vivir en condiciones de vida degradantes. Se entiende por condiciones de vida degradantes condiciones de:
 - privación de comida y agua
 - privación de sueño
 - hacinamiento (medido en relación al número de trabajadores y cuartos disponibles)
 - vivienda adecuada (medida en base a la calidad de la vivienda y su conexión a servicios básicos como agua o saneamiento básico)
- Obligación de trabajar en actividades ilegales y/o ilícitas
- Obligación de trabajar para la casa o la familia del empleador Inducción al consumo y la adicción de sustancias ilegales
- Inducción a endeudarse a través de:
 - la falsificación de cuentas,
 - intereses excesivos,
 - precios superiores a los del mercado en bienes y servicios consumidos,
 - precios inferiores a los del mercado para bienes y servicios producidos
- Dependencia del empleador como proveedor de empleo para otros miembros de la familia.
- Dependencia con el empleador en ámbitos ajenos a la relación laboral; como proveedor de alimentación, vestimenta o servicios de vivienda, educación y salud para otros miembros de la familia.
- Pre- existencia de una relación de dependencia con el empleador.

○

3 REVISIÓN DE LA LITERATURA

El trabajo del hogar remunerado concentra también un importante número de personas en otros países latinoamericanos. Los datos de OIT (2012) muestran que en 2010 el porcentaje de la población ocupada en este sector en países como Argentina, Bolivia, Brasil, Paraguay y Uruguay llega a superar el 7 por ciento. Como caso tal vez más ilustrativo, en 1992 en Brasil el trabajo del hogar remunerado ocupaba el quinto lugar entre las principales ocupaciones de las mujeres y en 2001 ocupó el segundo lugar. Los problemas en este caso no solamente son los bajos niveles de formalización y la feminización del trabajo del hogar remunerado, sino también la concentración en este sector de sectores étnicos vulnerables (Fediuk, 2003). Más aun, de acuerdo a D'Souza (2010) Brasil es el país con el mayor número de trabajadores domésticos en la región con más de 6 millones de personas.

La Defensoría del Pueblo (2012), a partir de entrevistas a líderes sindicalistas y a representantes de instituciones privadas que defienden los derechos de las trabajadoras del hogar, analiza las afectaciones a los derechos fundamentales de las mujeres trabajadoras del hogar. Las entrevistadas manifestaron que las trabajadoras del hogar sufren de múltiples discriminaciones por parte de sus empleadores que, por lo general, se vinculan con categorías sociales de género, raza y clase. El informe reporta la subvaloración del trabajo del hogar remunerado, el cual no es considerado una elección por vocación sino por necesidad económica. Las trabajadoras señalan que están dispuestas a buscar otro trabajo, incluso con menor remuneración, si es que este significa un mayor reconocimiento social. Las personas entrevistadas afirman que la edad de la trabajadora del hogar y el nivel socioeconómico del empleador son factores que influyen en el trato que reciben y en las afectaciones a los derechos fundamentales de los que son víctimas; así, los niños y adolescentes enfrentan mayores riesgos por su edad y suelen ser empleados por sectores con menores recursos económicos. Según las modalidades de “cama adentro” y “cama afuera”, las entrevistadas sostienen que las trabajadoras “cama adentro” se enfrentan a una situación laboral y emocional más precaria pues suelen asumir múltiples tareas, tienen largas jornadas laborales y están alejadas de sus familias. A esto se agrega las limitaciones del Estado para supervisar el cumplimiento de la normativa laboral por parte de los empleadores. Las entrevistadas sostienen que existe una creciente especialización en el trabajo del hogar remunerado, con una oferta creciente de jóvenes que estudian carreras técnicas de enfermería o de educación que trabajan como niñeras y cuidadoras de personas adulto mayores dependientes, quienes reciben una mayor remuneración que la trabajadora del hogar sin estudios.

Fuertes et al. (2013) analiza la evolución normativa sobre el trabajo del hogar en Perú entre el 2004 y 2010. El estudio encuentra mejoras en las condiciones de vida de las trabajadoras del hogar. Los autores apuntan a la necesidad de mejorar la legislación del trabajo del hogar remunerado dentro de una mejora general de las condiciones de trabajo en Perú. El documento muestra una reducción del trabajo “cama adentro” y un aumento del trabajo “cama afuera”. En cuanto a las condiciones de trabajo decente, se encuentra una reducción en el porcentaje de trabajadores que gana menos que la Remuneración Mínima Vital y la proporción de trabajadores que trabajan más de 48 horas a la semana, aunque los niveles de formalización continúan bajos.

Hernani-Limarino y Mena (2015) describen la oferta de y la demanda por trabajo del hogar remunerado en Perú, los cambios en el tiempo de las cantidades, los precios y las condiciones en el periodo 2004-2013. Según los autores, el trabajo del hogar remunerado en Perú en el periodo 2012-2013 generaba alrededor de 409 mil empleos (anuales) - 3.4% del total del empleo; y se constituía en un sector de vital importancia para las mujeres, especialmente adolescentes y jóvenes, migrantes -por lugar de nacimiento, hacia el área metropolitana de Lima y otras áreas urbanas. Los autores también encuentran que tanto el número total como la participación en el empleo total del sector doméstico ha disminuido de forma paulatina en el periodo 2004-2013 - de más de 514 mil a 409 mil empleos, y de 5% a 3%, respectivamente. En particular, se destaca una disminución importante de la participación y la incidencia del empleo adolescente y juvenil. Mientras que al inicio del periodo de análisis la participación del trabajo del hogar remunerado adolescente representaba 16% del total y su incidencia en el empleo total

llegaba a más del 20%; al final del periodo su participación cayó a 11% y su incidencia a sólo 10%. Por su parte, mientras que la participación del trabajo del hogar remunerado juvenil llegaba a 31% y su participación a 10%; al final del periodo su participación cayó a 19% y su incidencia a sólo 4%.

El estudio también revela que, durante el periodo 2004-2013, el número de puestos de trabajo (y el número total de horas trabajadas) en el sector de trabajo del hogar remunerado ha disminuido significativamente. La reducción de empleos (y de horas) en sí misma no es ni una buena ni mala noticia. Por una parte, la reducción de empleos en el sector podría evaluarse como negativa si esta estuviera asociada con los mismos o menores niveles salariales. Este nuevo equilibrio, con menores fuentes de empleo en el sector e igual o menores salarios, estaría asociado con una caída de la demanda por empleo doméstico remunerado y por tanto a menores puestos de trabajo para gente con el capital humano y nivel de calificaciones observado en el sector de trabajo del hogar - y probablemente con peores condiciones de trabajo y menor calidad para los que efectivamente obtienen un empleo en este sector. Por otra parte, la reducción de empleos en el sector podría evaluarse como positiva si esta estuviera asociada con mayores niveles salariales. Este otro tipo de equilibrio, con menores fuentes de empleo en el sector, pero con mayores salarios, estaría asociada con una caída de la oferta por empleo doméstico remunerado, y por tanto con mayores oportunidades de empleo para gente con el capital humano y nivel de calificaciones usualmente observados en sectores alternativos al de trabajo del hogar remunerado- y probablemente con mejores condiciones de trabajo y mayor calidad de empleo para los que efectivamente obtienen un empleo en este sector. La evaluación de los autores sugiere que los cambios observados corresponden al segundo escenario.

La caída en la oferta del trabajo del hogar ha alterado significativamente la composición demográfica de los trabajadores domésticos y su importancia en el empleo total en Perú. Sólo para ilustrar estos cambios (el documento hace una explicación más detallada de ellos) es útil destacar que, el cambio entre el 2004/05 y el 2012/13 en la probabilidad (condicionada) de trabajar en trabajo del hogar fue de 12 a 8% para las mujeres, de 40 a 18% para la población de 14 años de edad, de 15 a 7% para la población sin ninguna educación, de 13 a 8% para la población migrante, de 13 a 8% para la población indígena, y 18 a 13% para aquellos con residencia en Lima metropolitana. A su vez, el aumento en precios del servicio doméstico remunerado ha ocasionado una importante reducción en la cantidad de trabajo del hogar en la modalidad “puertas adentro” o “cama adentro” que efectivamente contratan los hogares. El cambio entre el 2004/05 y el 2012/13 en la proporción de hogares con trabajadora del hogar que durmió en la vivienda del hogar la noche anterior a la encuesta fue de 9 a 3% en el quintil con más riqueza- aproximada a partir de un índice en base a los activos físicos que posee el hogar, y de 2 a menos del 1% en el cuarto quintil; y de 13 a 5% en el décimo con mayor ingreso del hogar per-cápita y de 4 a 1% en el noveno décimo. La reducción en el trabajo del hogar “cama adentro” ha ocurrido a pesar del aumento en el nivel de ingreso corriente en los hogares en dichos décimos; lo que sugiere que el aumento en la capacidad de pago de estos hogares no ha sido suficiente para contrarrestar el aumento en el precio, explícito e implícito, del trabajo del hogar en esta modalidad. La disminución de la proporción de hogares con trabajo del hogar remunerado “cama adentro”, en particular, así como la disminución de días y horas de trabajo del trabajo del hogar, en general, sugieren importantes cambios en las modalidades de prestación de servicios: de modalidades tradicionales “cama adentro” hacia modalidades de servicio por tiempo horario (tiempo fijo) y servicio por horas.

Volviendo al análisis de los cambios en el precio del trabajo del hogar remunerado, los autores revelan importantes aumentos tanto en el salario por hora (46%) como en ingreso laboral mensual (33%). Sin embargo, los cambios en el promedio encubren diferencias importantes en la distribución de salarios e ingresos. Por una parte, el aumento en el salario por hora para quienes ganan menos (el percentil 10) fue de 55%, mientras que para la media (el percentil 50) el aumento fue de 50%, y para quienes ganan más (el percentil 90) el aumento fue de 43%. Por otra parte, el aumento en el ingreso laboral mensual para quienes ganan menos fue de 20%, mientras que para la media el aumento fue de 34%, y para quienes ganan más el aumento fue de 37%. Finalmente los autores analizan no sólo los precios explícitos del sector - el salario por hora y el ingreso laboral mensual en términos reales, sino también la evolución de los precios implícitos, i.e. el salario por hora y el ingreso laboral mensual que obtendrían los trabajadores domésticos remunerados en otras actividades que demandan capital humano y calificaciones observables similares a las que poseen los trabajadores de este sector. La comparación de la trayectoria de precios en el sector de trabajo del hogar remunerado y su grupo de control revela dos aspectos interesantes: En promedio, tanto el salario por hora como el ingreso mensual real han incrementado significativamente tanto para los trabajadores en el sector de trabajo del hogar como para los trabajadores “control” en otros sectores de la economía. En promedio, los aumentos en el salario por hora y el ingreso por mes para el grupo “control” (48 y 42%, respectivamente) son superiores a los aumentos observados en el sector de trabajos del hogar (46% y 33%), lo que confirma que caída en la oferta de servicios domésticos está relacionada con aumentos en el costo de oportunidad de participar de este sector. En otros puntos de la distribución, también se observan aumentos superiores en el salario por hora (69, 60 y 16% en los percentiles 10, 50 y 90 respectivamente) y el ingreso mensual 69, 68 y 21 % en los percentiles 10, 50 y 90 respectivamente) del grupo “control”.

A pesar del aumento de los costos de oportunidad del trabajo del hogar, una comparación somera de la estructura de retornos entre el sector de trabajo del hogar remunerado y el grupo de control revela algunos factores que hacen al primero más deseable que el segundo para algunas personas. El empleo en el sector de trabajo del hogar tiene un mayor ingreso de base (medido a partir de la constante en una ecuación de ingresos tipo Mincer), especialmente en el área rural, no marcar diferencias en remuneración en contra de las mujeres (que persisten en el grupo de control) y ofrecer premios a los migrantes (que no existen en el grupo de control). A pesar del aumento en salario, subsisten problemas relacionados con la precariedad de los puestos de trabajo en el sector del trabajo del hogar aproximados por un indicador multidimensional que agrupa 4 indicadores: ingresos mensuales menores al mínimo nacional, horarios de trabajo superiores a los cinco días o a las 40 horas, acceso a servicios de salud, y acceso a seguridad social de largo plazo. Más del 20% de las trabajadoras del hogar remuneradas presentan los cuatro indicadores de precariedad, y casi 60% al menos 3, aunque la situación ha mejorado ostensiblemente para una parte de los trabajadores del sector (la situación al inicio del periodo era de alrededor de 40% con los cuatro indicadores de precariedad y un poco menos de 80% con al menos 3). Adolescentes y jóvenes, los menos educados y, especialmente, aquellos que trabajan fuera de la región metropolitana de Lima son los más vulnerables a tener un trabajo precario.

Garavito (2016) analiza el trabajo del hogar remunerado bajo las dos modalidades: cama afuera y cama adentro, y estima las ofertas de trabajo respectivas. Para esto utiliza las bases de ENAHO 2007, 2010, 2013 y 2014. Sin embargo, estas bases solo permiten analizar el caso de las trabajadoras “cama afuera”. También realiza un análisis descriptivo sobre este sector desagregado en Lima Metropolitana, resto de área urbana y área rural. Para la estimación de la

demanda se usa la estimación de White. Entre los resultados destacan que las trabajadoras cama adentro aumentan sus horas de trabajo a mayores salarios, la oferta es inelástica, el ser jefa de casa o estar casada disminuyen las horas trabajadas, el tener más hijos las aumenta y las trabajadoras de hogar rurales trabajan más horas y reciben un menor salario.

Garavito (2018) aprecia un incremento del trabajo del hogar remunerado denominado “cama afuera” y una contracción del trabajo “cama adentro” en los últimos años. Usando la ENUT 2010 y la ENAHO 2010 y 2016, encuentra que la demanda por cada uno de estos trabajos está relacionada al ciclo de vida de los hogares, el nivel educativo y los ingresos del jefe del hogar y del cónyuge. Así, la mayor demanda por la modalidad “cama adentro” corresponde a hogares con mayores niveles de educación, de ingresos y mayor edad, lo que la autora denomina un “hogar establecido”. La demanda por la modalidad “cama afuera” está más centrada en hogares conformados por jóvenes, con menores niveles de ingresos y sin hijos. Al analizar la probabilidad de contratar la modalidad “cama adentro” en relación a no contratarla, se encuentra que las variables que la explican son los ingresos laborales por hora del jefe del hogar y del cónyuge y la presencia de hijos menores de 6 años de edad. Finalmente, encuentra que existe un efecto sustitución entre el trabajo de cuidado no remunerado de los miembros del hogar y el trabajo realizado por la trabajadora del hogar. Encuentra que, al elevarse los ingresos salariales del jefe de hogar y del cónyuge, se hace más barato —relativamente— sustituir el trabajo no remunerado en el hogar de sus miembros por trabajo del hogar remunerado y, que la presencia de mujeres en el hogar reduce las horas demandadas de trabajo remunerado “cama adentro”.

El mismo autor estima la probabilidad de demandar trabajo del hogar remunerado y las horas de trabajo del hogar demandadas como un proxy de la estimación de la demanda. Para esto se utiliza la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENNUT) y la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), para los años 2010, y la ENAHO 2016. Los resultados indican que a pesar de que el trabajo del hogar cama adentro está disminuyendo, este persiste en hogares de mayor edad y con más ingresos, mientras los hogares más jóvenes contratan más trabajadoras cama afuera. Las horas demandadas tienen una relación negativa con el salario pagado a la trabajadora del hogar y una relación directa con los ingresos del hogar. Existe un efecto de sustitución entre el trabajo del hogar realizado por los miembros del hogar y las horas trabajadas por trabajadoras del hogar, la presencia de mujeres en el hogar reduce las horas demandadas y las jornadas laborales son mayores si el empleador vive en el área metropolitana de Lima.

Llanos y Pérez (2017) realizan un análisis cualitativo de la situación de las trabajadoras del hogar remuneradas en Perú, para esto realizan una revisión bibliográfica y de datos estadísticos sobre las trabajadoras y el sector laboral en general. Para esto se utilizan datos de la Encuesta Nacional de Hogares de Perú, o Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), para los años 2004-2013 (considerando solo a la población activa) y una encuesta propia realizada a trabajadoras del hogar remuneradas. Sus resultados destacan que la condición de vulnerabilidad resulta de la discriminación producida como consecuencia de la interrelación entre género, etnia y/o condición migratoria y clase. Y que a pesar del crecimiento económico del país la precariedad a la que se ven expuestas las trabajadoras no ha mejorado.

Pérez y Gandolfi (2020) realizan un análisis de la situación de las trabajadoras del hogar en Perú en base a una encuesta de Facebook realizada a 314 trabajadoras del hogar remuneradas durante los meses de abril y mayo de 2020. La encuesta se realizó a través de la página de Asociación Grupo Trabajo Redes y La Casa de Panchita, y la mayoría de las encuestadas

residían en las ciudades de Lima y Callao (un 93% aproximadamente). En base a los resultados de la encuesta se encontró que este es un sector ampliamente desfavorecido y más aún durante la pandemia, donde no se beneficiaron de ciertas transferencias monetarias o subsidios por parte del gobierno, además de no estar afiliadas a ningún sistema de protección o seguridad social.

Pérez (2021) estudia el rol que las jerarquías sociales han establecido a través de la “colonización” del poder y del género, y la complejidad de la interrelación entre género, condición étnica, ruralidad y situación migratoria. Para esto se realizan 30 entrevistas semiestructuradas, a 20 trabajadoras del hogar y 10 empleadores de la clase media tradicional y emergente. Las trabajadoras entrevistadas estaban asociadas a la Asociación Grupo de Trabajo Redes (AGTR) y La Casa de Panchita (LCP), una organización de la sociedad civil (OSC) con sede en Lima. Los resultados indican la presencia de autoritarismo social, donde las más afectadas son mujeres rurales, indígenas y migrantes. Además, evidencia una discriminación por parte de los empleadores, ya sea que pertenezcan a la clase media tradicional o a la clase media emergente.

4 METODOLOGÍA

Como se mencionó en la introducción, el objetivo del estudio inicialmente fue analizar las condiciones de trabajo y la presencia (o ausencia) de factores de riesgo de trabajo forzoso en un grupo de trabajadoras del hogar del Perú. Un estudio profundo de estos temas requeriría información tanto cuantitativa como cualitativa. La información cuantitativa permitiría no solo identificar la incidencia y la severidad del trabajo precario en las trabajadoras del hogar en Perú, sino también la prevalencia de algunos factores de riesgo de trabajo forzoso. Por otra parte, la información cualitativa permitiría identificar mejor las circunstancias de los diferentes grupos de trabajadoras del hogar: de aquellas que sufren condiciones de trabajo precarias e incluso están expuestas a riesgos de trabajo forzoso, y de aquellas que están relativamente más cerca de un mínimo deseable. Asimismo, el trabajo cualitativo permitiría indagar no sólo si la oferta de servicios institucionales es efectiva – llega a las trabajadoras que necesitan los servicios, sino también si corresponde al tipo de servicios de apoyo que las trabajadoras requieren y demandan.

Desafortunadamente, las restricciones de movilidad y los riesgos de contagio hicieron que ninguno de estos dos tipos de información pueda ser recopilada, por lo que este estudio se vio en la necesidad de probar métodos alternativos de recopilación de información, i.e. las consultas en línea y diferentes algoritmos de correcciones de los problemas de selección de la muestra. Esta sección describe, brevemente, las ventajas y desventajas de las encuestas en línea, los diferentes sesgos que el muestreo no-probabilístico de estas genera, los métodos más eficaces que existen en la literatura para corregirlos, y la temática elegida para nuestra consulta en línea. El apéndice metodológico al final del documento desarrolla con mayor detalle los métodos de corrección utilizados para hacer representativa la muestra utilizada en este estudio.

A. Consulta en línea a trabajadoras del hogar

Las consultas en línea (también conocidas como encuestas por Internet) son un medio sencillo, barato y oportuno de acceder a información relevante para una muestra -generalmente grande,

de una población objetivo determinada. El aumento en el acceso de la población al Internet y en el uso de herramientas de redes sociales han convertido a las encuestas por Internet en una herramienta popular de recopilación de datos dado que son significativamente menos costosas y mucho más rápidas de realizar en comparación con encuestas tradicionales con entrevistas personales. Aunque populares, y con ventajas atractivas en términos de costos y oportunidad, las encuestas por Internet son propensas a sesgos de cobertura y sesgos de no-respuesta, que crean problemas de selección relacionados con la no aleatoriedad de quienes efectivamente responden las encuestas. Para muchos de los críticos de este tipo de encuestas no hay valor alguno en obtener información para una muestra no-probabilística cuyos resultados no permiten hacer inferencia correcta sobre los parámetros de una población. En otras palabras, no hay valor alguno en obtener 200 respuestas sobre la condición de empleo de dichas personas si no tenemos certeza que el promedio de dichas respuestas nos da alguna indicación sobre la tasa de empleo real (o la tasa de desempleo real) para una población de referencia predeterminada en un periodo de tiempo predeterminado.

Para el caso de consultas en línea **de acceso libre**, aquellas encuestas por Internet que permiten el acceso de cualquier persona por un número ilimitado de veces a la consulta en línea sin ningún tipo de restricción, es claro que la información recopilada tendrá varios problemas en cuanto a la representatividad de la muestra. No sólo el marco de población de referencia no está claramente definido sino que no es posible garantizar la individualidad de los encuestados. No es casual que encuestas en línea de acceso libre sobre las preferencias políticas estén inclinadas totalmente hacia uno u otro lado dependiendo del lugar donde se visibiliza el acceso a la encuesta.

En un esfuerzo por eliminar o al menos reducir los problemas relacionados con la falta de relación de la muestra de una consulta en línea con un marco de población determinada y de garantizar la individualidad de los encuestados generalmente se recurre a consultas en línea **de acceso restringido**. Las encuestas por Internet de acceso restringido se realizan por invitación vía correo electrónico o mensaje de texto a partir de un marco de lista con direcciones de correo electrónico o números de teléfono. Cuando el marco de lista contiene a la totalidad de la población objetivo, generalmente se realiza un muestreo probabilístico para seleccionar una muestra a la cual se envían invitaciones vía correo electrónico o mensaje de texto. Por otra parte, cuando el marco de lista contiene sólo una parte de la población objetivo se suele utilizar la lista como marco “maestro” y distribuir la invitación a todas las personas de la lista. Si bien, las invitaciones pueden ser compartidas a personas fuera de la muestra, en la práctica existen métodos para identificar y garantizar una respuesta única y exclusiva (ya sea con códigos de acceso o restricciones de IP).

En el caso de nuestra consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar en Perú se utilizó como marco “maestro” la lista de teléfonos de las personas afiliadas a las organizaciones de trabajadoras (Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar, y Asociación La Casa de Panchita).

B. Selección y representatividad de la muestra

Potenciales sesgos en la selección de la muestra. Una estrategia de consulta rápida en línea puede tener sesgos de selección que invaliden la representatividad de la muestra obtenida por: problemas de cobertura y problemas de no respuesta.

Problemas de cobertura

En todas las encuestas por Internet existen problemas de selección relacionados con las limitaciones de cobertura del marco de lista.

En el caso de nuestra consulta en línea, obviamente, la selección de la lista de afiliadas como marco “maestro” excluye a varios grupos de trabajadoras del hogar que no están representadas (o que al menos están sub-representadas) en dicho marco, entre ellos:

- 1) El trabajo del hogar de migrantes a menudo no declarados y mal protegidos por la legislación, que tienden a estar más expuestos que los nacionales al riesgo de explotación y abuso debido a su condición de migración;
- 2) El trabajo del hogar del migrante nacional. La situación migratoria de los trabajadores del hogar también puede definirse en términos de su movimiento migratorio interno.
- 3) Niños y adolescentes trabajadores del hogar. Niños y niñas trabajadores del hogar, de 5 a 17 años quienes no suelen estar afiliados a ningún sindicato.

Problemas de no-respuesta

Aun si nuestra muestra “maestra” consistiera en una lista exhaustiva de todas las personas que ejercieron como trabajadoras domesticas en el Perú en un periodo determinado – i.e. aun en el caso que nuestra muestra “maestra” fuese un marco de la población de referencia, que no es el caso, una consulta rápida puede tener sesgos de selección ocasionados por la no respuesta. Así como los problemas de falta de cobertura de determinados grupos de población en la muestra maestra dificultan la representatividad de la muestra, si las personas que tienen acceso a la consulta y deciden no responder son una muestra no aleatoria del total de personas a las que les llegó el cuestionario, entonces los resultados de la encuesta por Internet pueden no ser representativos de la población objetivo. Si la no-respuesta está relacionada con ciertas dimensiones vinculadas con los objetivos del estudio, los sesgos de selección pueden ocasionar conclusiones equivocadas. Por ejemplo, si la no respuesta está vinculada con el ingreso precario de una gran parte de las trabajadoras del hogar - las trabajadoras con menos ingreso tienen menos posibilidades de acceder a planes de datos que les permitan acceder a Internet desde sus celulares para completar la consulta, es muy posible que los resultados de la muestra que sí puede costear los planes de datos y responder a la encuesta estén sesgados a mostrar mejores ingresos de los que efectivamente se reciben en este rubro de empleo.

Para incentivar a las personas de escasos recursos a participar, y así evitar que existan sesgos sistemáticos relacionados con el ingreso y el costo de oportunidad se suele proveer pequeños incentivos monetarios a la participación de las consultas en línea. La calibración de dichos incentivos debe realizarse con mucho cuidado, ya que incentivos mas allá de los necesarios para compensar los costos de monetarios y de oportunidad para participar de una encuesta en línea pueden distorsionar la representatividad de la muestra y sesgar la participación en dirección opuesta – i.e. ampliando la participación de los más pobres sólo para conseguir el incentivo. En el caso específico de nuestra consulta rápida en línea, se tomó la decisión de incentivar a los participantes a participar de la encuesta ofreciéndoles – a mitad del cuestionario, una compensación de 3GB de datos de Internet (con un valor aproximado de 10 a 15 Soles) a quienes respondan el cuestionario completo. Esta transferencia compensa el costo monetario de utilizar datos de Internet para llenar la encuesta (aproximadamente 50MB) sin

proveer incentivos demasiado grandes que distorsionen la selección de quienes deciden responder.

C. Correcciones por selección de la muestra

Dos son los métodos comunmente utilizados para atenuar los sesgos de selección producidos por los problemas de cobertura y no-respuesta: 1) el ajuste por puntaje de propensión (también conocido como reponderación por propensión), y 2) el emparejamiento estadístico (también conocido como fusión o unión de datos, o emparejamiento sintético). El anexo metodológico al final del documento presenta los detalles técnicos de ambas metodologías y de su aplicación en el presente contexto. Aquí nos limitamos a describir brevemente ambas alternativas y a proveer una intuición que nos permita entender sus potenciales ventajas y limitaciones.

1. Ajuste por puntaje de propensión

Para determinar la representatividad de la muestra de trabajadoras incluidas en la consulta rápida en línea es necesario comparar la composición de la muestra obtenida con la encuesta por Internet con un marco más general de trabajadoras del hogar que haya sido obtenido a partir de una encuesta probabilística. Para realizar esta tarea se utilizó como marco de comparación la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) más reciente que se encontraba disponible en el sitio web del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

La lógica de esta aproximación consiste en comparar la distribución de la muestra de la consulta rápida no probabilística con la distribución de la muestra de trabajadoras del hogar obtenida de las encuestas de hogares probabilística que se utilizará como marco muestral maestro para este fin. La comparación de la distribución de la muestra se realiza para un set de variables comunes disponibles tanto en la encuesta por Internet como en la encuesta probabilística. A partir de esta comparación -generalmente realizada a partir de puntajes de propensión, se construyen pesos para ajustar la sub- o sobre-representación de determinadas observaciones para lograr la mejor correspondencia posible entre ambas fuentes de información. Nótese que bajo esta aproximación hay mucha mayor probabilidad de traslape de la distribución de puntajes de propensión, y mayor probabilidad de obtener una muestra representativa en las consultas en línea, cuanto mayor sea la muestra de la encuesta por Internet, lo que generalmente está relacionado con la capacidad de movilización de las organizaciones vinculadas a la consulta; en este caso la capacidad de sensibilización de las organizaciones de trabajadoras del hogar a sus afiliados.

2. Emparejamiento estadístico

El método de emparejamiento estadístico también utiliza los datos de una encuesta probabilística, e.g. la ENAH, para corregir los problemas de selección originados en el muestreo conveniente y no-probabilístico, y por tanto no necesariamente representativa, de la encuesta por Internet. A diferencia del método anterior, la lógica del emparejamiento estadístico imputa o asigna un valor no disponible en la encuesta probabilística – también conocida como muestra de destino (e.g. en la ENAH) a partir de un modelo estadístico de predicción construido en la encuesta por internet -también llamada muestra de “origen”, utilizando para ello las variables comunes en ambas fuentes de información como predictores. El modelo estadístico para emparejar, fusionar o unir ambas fuentes de información dependerá del tipo de variable que se analice, siendo el modelo de regresión lineal y el modelo de

regresión logística los más simples y comúnmente utilizados. Los resultados más promisorios a este respecto combinan estas técnicas convencionales con técnicas de re-muestreo e incluso con algoritmos de aprendizaje automático que suelen tener un mayor poder de predicción.

Al igual que en el método anterior se utilizaron como variables predictivas aquellas variables estructurales presentes tanto en la muestra de destino, i.e. la ENAHO, como en la muestra de origen, i.e. la consulta rápida en línea. Estas incluyen, las características socio-demográficas de las trabajadoras del hogar (su edad, nivel de escolaridad, estado civil y lugar de residencia); y las características socioeconómicas de sus hogares (a razón de dependencia, número de niños menores de 15 años, número de adultos mayores en su hogar, tasa de empleo del hogar y estrato de ingreso del hogar).

D. Temática

Finalmente, es pertinente hacer referencia a la temática de la consulta rápida en línea. Como se mencionó, el objetivo del estudio es analizar 1) los cambios en la situación laboral, 2) las condiciones de trabajo, y 3) los riesgos de trabajo forzoso en un grupo que esperamos sean representativo de algún segmento importante de trabajadoras del hogar en el Perú. Para ello utilizamos un cuestionario diseñado para obtener 2 tipos de información:

Información demográfica y socioeconómica básica tanto de la trabajadora doméstica como de los miembros de su hogar, información imprescindible para emparejar la consulta en línea con una encuesta convencional y calcular la representatividad.

Información objetiva sobre su situación de empleo, condiciones de trabajo, y presencia de factores de riesgo de trabajo forzoso en su última ocupación.

El cuestionario se dividió en dos partes y abordó 6 temáticas principales como se muestra a continuación. El anexo al final de este documento presenta el cuestionario completo.

Parte I. Registro e información básica

1. Información Personal de la encuestada
2. Información del Hogar
 - a. Composición por grupo de edades
 - b. Ingreso total del hogar
3. Situación Laboral y Condiciones de Empleo en Enero 2020
4. Situación Laboral y Condiciones de Empleo en Enero 2021

Parte II. Situación laboral y condiciones de trabajo

5. Condiciones de trabajo
 - a. Actividades que realiza habitualmente en su trabajo
 - b. Con qué tipo de contrato cuenta
 - c. Antigüedad en su actual empleo
 - d. Ingresos y beneficios laborales
 - e. Horario de trabajo
6. Riesgo de trabajo forzoso
 - a. Si la encuestada ha sido engañada sobre algún aspecto de su trabajo
 - b. Existencia de una dependencia con el empleador
 - c. Violación de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras del hogar

5 RESULTADOS

Esta sección describe los resultados obtenidos de la *Consulta Rápida En Línea* a trabajadoras del hogar (o ex trabajadoras del hogar). La consulta se realizó entre los meses de abril y mayo de 2021 y alcanzó una muestra de 203 trabajadoras del hogar abordando cuatro temáticas principales:

1. El perfil demográfico y socioeconómico individual y familiar de la trabajadora o ex trabajadora del hogar
2. Los cambios en su situación laboral entre enero del 2020 y enero del 2021
3. Las condiciones de trabajo y nivel de precariedad en el empleo
4. Los riesgos de trabajo forzoso

A. Detección de respuestas aleatorias o no satisfactorias

Las consultas rápidas en línea – a diferencia de las encuestas tradicionales, pueden ser objeto de manipulación o respuesta aleatoria por parte de los entrevistados. Si bien tanto las encuestas cara a cara o por teléfono son también propensas a errores de medición, sobre- o sub-declaración y manipulación de la información por parte del entrevistado, las encuestas por Internet pueden generar incentivos para completar las preguntas sin leerlas (i.e. respuestas

aleatorias) y/o para repetir la encuesta para obtener un incentivo o visibilizar un determinado caso (respuestas no satisfactorias).

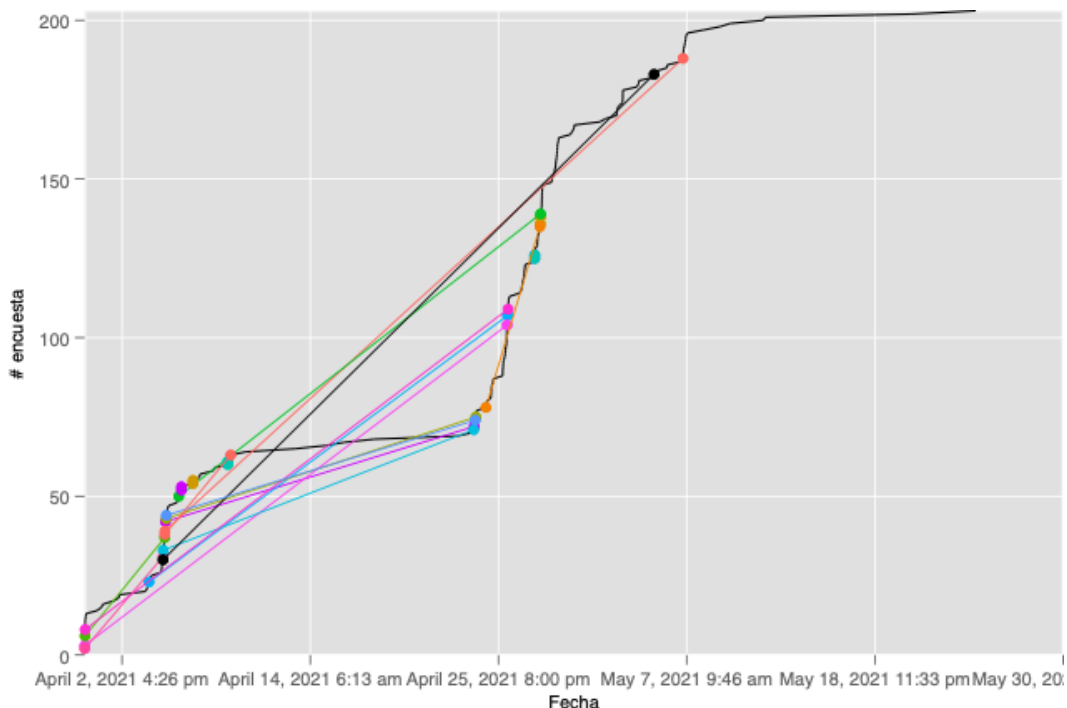
Para “limpiar” la base de datos de respuestas aleatorias o no satisfactorias utilizamos una batería de herramientas que nos garantiza que trabajamos con la mejor versión posible la base de datos. En particular, utilizamos 3 herramientas de limpieza de respuestas aleatorias o no satisfactorias:

1. Detección de observaciones atípicas bajo el criterio de Mahalanobis
2. Análisis de duplicidad de direcciones de Protocolo de Internet (dirección IP)
3. Consistencia del tiempo de llenado

La detección de repuestas aleatorias bajo el criterio de Mahalanobis compara la distancia de una observación con otra en un espacio de tantas dimensiones como variables existan e identifica como observaciones atípicas aquellas que se encuentran demasiado alejadas de la distribución empírica. Es importante notar que en el caso de nuestra encuesta es bastante posible que existan observaciones atípicas en las preguntas relacionadas con la presencia de factores de riesgo de trabajo forzoso, ya que es muy probable que sean escasas las observaciones con indicadores graves de coacción en el reclutamiento o falta de libertad para dejar al empleador, entre otras. Por esta razón nuestro análisis de observaciones atípicas únicamente se basa en el resto de las variables del cuestionario. Un 99 % de la muestra se encontraba dentro de los patrones esperados para respuestas no aleatorias. El apéndice 2 presenta el respaldo en base a test estadísticos.

El segundo filtro que utilizamos para garantizar respuestas satisfactorias analiza la distribución temporal de la muestra y la repetición de las direcciones de IP desde las que se realizó el llenado de la encuesta. La Figura 1 muestra la distribución temporal de la muestra por fecha y hora e identifica 19 observaciones que tuvieron dirección de IP repetida. Como se evidencia en el la Figura 1 las fechas y horas de llenado de las encuestas se encuentran distribuidos en intervalos suficientemente espaciados en el tiempo y en las fechas de mayor actividad (que coinciden con las fechas donde se realizaron recordatorios por mensaje de texto o llamada de teléfono) las direcciones de IP son diferentes, aunque se identificaron 19 observaciones con direcciones de IPs duplicados. Aunque la duplicidad puede deberse a uso compartido de computadoras o celulares para responder a la consulta en línea, para garantizar la individualidad de las respuestas se optó por eliminar la observación duplicada con fecha más reciente.

Figura 1. Distribución temporal de la muestra y números de IP repetidos

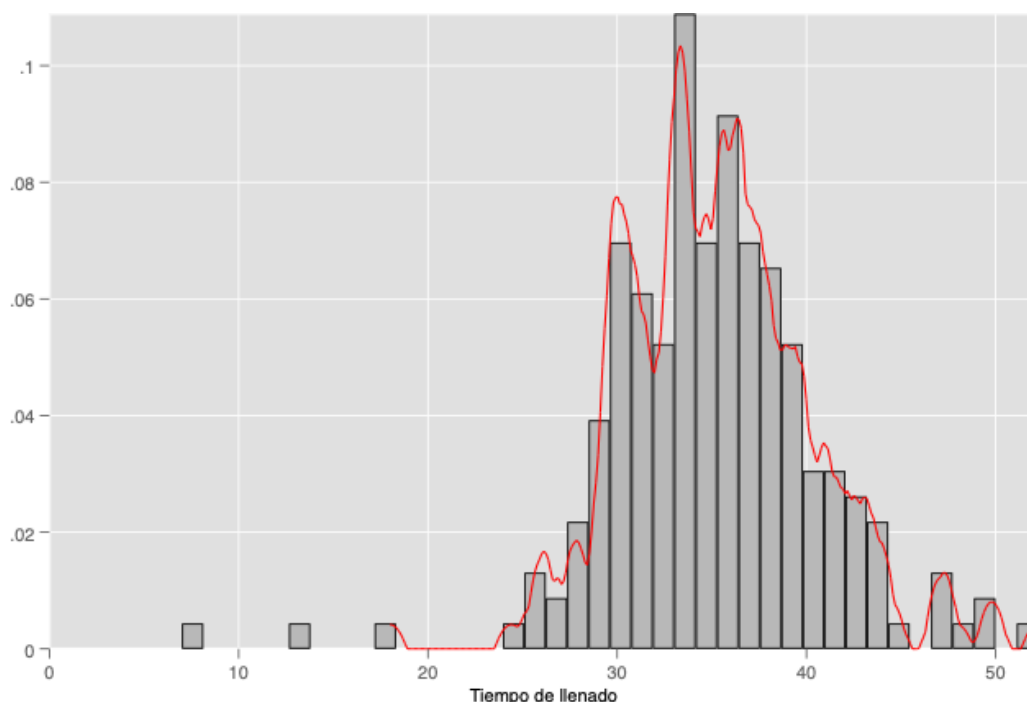


Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.
 Nota: La línea sólida presenta la distribución secuencial de la muestra de acuerdo a la fecha y hora de la encuesta. Las líneas que unen los puntos dentro de la distribución identifican 19 direcciones de IP repetidas 2 veces dentro de la línea temporal

También investigamos los tiempos promedio de llenado de la encuesta. En promedio las encuestadas utilizaron 35 minutos para llenar la encuesta con una desviación estándar de 5.6 minutos. En otras palabras 66% de la muestra tardó entre 29 y 41 minutos en llenar la encuesta y 96% de la muestra tardó entre 24 y 46 minutos para llenar la muestra. Se eliminaron dos observaciones que utilizaron menos de la mitad de el tiempo esperado de respuesta, i.e. menos de 15 minutos. La Figura 2 presenta el histograma y la estimación de la densidad de los tiempos de llenado⁷.

Figura 2. Distribución del tiempo utilizado para llenar la encuesta (en minutos)

⁷ También es importante mencionar que el formulario también utilizó el método de "honeypot" para detectar la participación de bots. El método consiste en incluir un campo de formulario oculto en el cuestionario que es invisible para los humanos, pero visible para bots. Respuestas en estos espacios invisibles son indicadores de que dichos cuestionarios fueron llenados por un bot. Como era de esperarse en una encuesta de acceso restringido, ninguna de las respuestas registra evidencia de participación de bots.



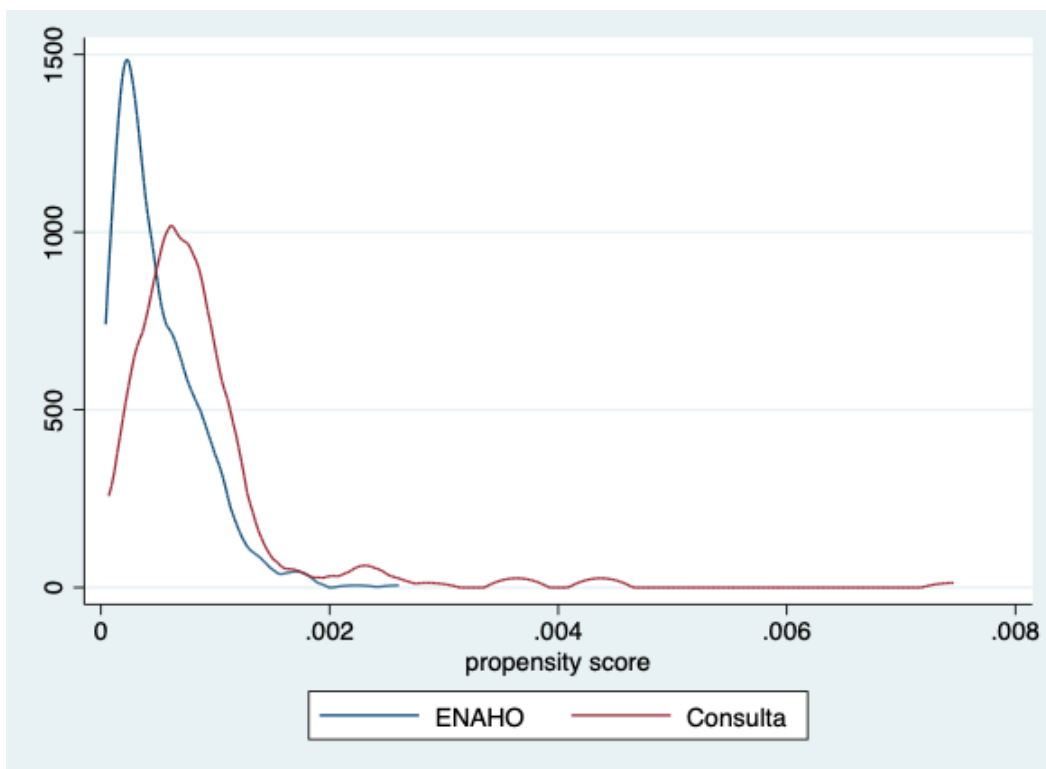
Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

Nota: Las barras identifican el porcentaje de encuestas que utiliza un determinado tiempo para el llenado de la encuesta. La línea roja identifica el histograma de la distribución de tiempos tomando en cuenta sólo la muestra de encuestas que tomaron más de 15 minutos.

B. Perfil sociodemográfico y representatividad de la muestra

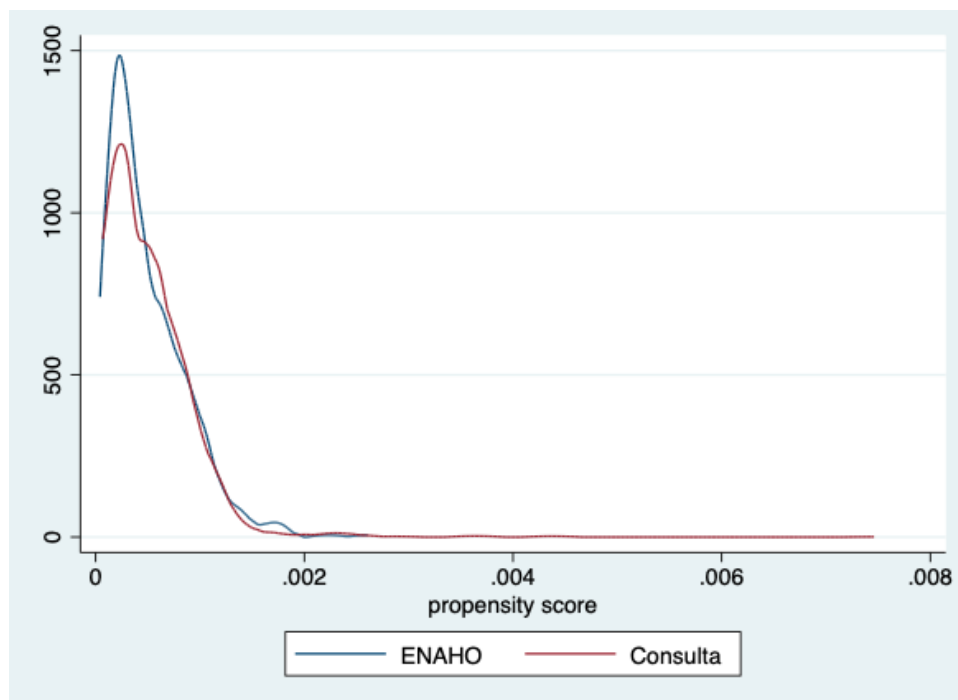
Como se observó en la descripción de la metodología, la comparación del perfil sociodemográfico (e incluso el socio-económico) de una muestra no-probabilística -como la observada en nuestra encuesta por Internet, y el perfil sociodemográfico estimado a partir de una encuesta probabilística es de vital importancia para examinar la representatividad de la muestra y examinar la medida en la que se pueden corregir los sesgos de selección ocasionados por los problemas de cobertura y de no-respuesta de la encuesta rápida en línea.

Figura 3. Distribución del puntaje de propensión de la consulta y ENAHO



Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

Panel (a). Puntajes de propensión sin corrección por selección de la muestra



Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

Panel (b). Puntajes de propensión con corrección por selección de la muestra

El trabajo **del hogar** remunerado es realizado mayoritariamente por mujeres (95,6% para el 2020), evidenciando la feminización de este trabajo, lo que se explica por las condiciones estructurales de marginación y pobreza que viven miles de mujeres pobres en el país para las que este trabajo constituye una de las pocas alternativas laborales. La edad promedio de las trabajadoras del hogar es de 40 años. El 5,4% tiene menos de 18 años de edad, lo que implica una clara infracción a la Ley de las trabajadoras del hogar, que establece como la edad mínima los 18 años. El 29,9% de las trabajadoras del hogar se encuentra casada o es conviviente, el 5,9% es viuda y el 64,1% está separada, divorciada o soltera. El 84,7% tiene como lengua materna el español mientras que el 15,3% tiene como lengua materna otro idioma o dialecto. Lima concentra la mayor participación de trabajadoras del hogar (48,8% para el 2020). (Tabla 1).

Debido a la migración venezolana observada en los últimos años en el Perú, la oferta de mujeres de ese país que ofrecen sus servicios como trabajadoras del hogar, nanas o cuidadoras de adultos mayores dependientes se ha incrementado. Un estudio de la Universidad del Pacífico (2019), que entrevista a 58 mujeres venezolanas que viven en Lima, Arequipa y Cusco, encuentra que 22 de ellas se desempeñan como trabajadoras del hogar.

Tabla 1. Perfil socio-demográfico de las personas trabajadoras del hogar, 2019 y 2020

Indicadores	2019	2020
Personas trabajadoras del hogar (Número)	420 328	244 726
Mujeres (%)	95,3	95,6
Edad (Promedio)	41,8	40,3
Rango de edades (%)		
Menor a 18 años de edad	4,5	5,4
De 18 a 24 años de edad	10,7	13,6
De 25 a 34 años de edad	14,6	18,1
De 35 a 44 años de edad	27,8	22,9
De 45 a 54 años de edad	21,3	20,9
De 55 a más años de edad	21,2	19,1
Total	100,0	100,0
Estado civil (%)		
Conviviente/casada	42,2	29,9
Viudo(a)	5,7	5,9
Divorciado(a)/Separado(a)	23,5	29,5
Soltero(a)	28,6	34,6
Total	100,0	100,0
Lengua materna español (%)	86,0	84,7
Región donde viven (%)		
Lima	49,8	48,8
Piura	7,9	7,3
La Libertad	6,5	5,6
Lambayeque	5,3	4,0
Arequipa	4,0	3,1
Otras regiones	26,4	31,2
Total (%)	100,0	100,0

Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2019 y 2020

La Tabla 2 muestra los bajos niveles educativos de las personas trabajadoras del hogar; así, para el 2020, el 23,2% tiene – al menos – primaria completa y el 57,7% secundaria completa. Además, es relativamente bajo el porcentaje que actualmente se encuentra matriculada en un centro educativo y, más aún, aquel que actualmente asiste (5% y 3,4%; respectivamente para el 2020). Estos bajos niveles de educación son un desafío para cualquier política pública de formación profesional de este grupo ocupacional.

Tabla 2. Perfil educativo de las trabajadoras del hogar, 2019 y 2020

Indicadores	2019	2020
Nivel de educación (%)		
Ninguno	1,8	2,5
Primaria incompleta	11,1	7,9
Primaria completa	14,3	12,8
Secundaria incompleta	16,7	19,3
Secundaria completa	36,3	38,4
Superior no universitaria incompleta	5,5	5,3
Superior no universitaria completa	9,6	7,7
Superior universitaria incompleta	2,9	3,0
Superior universitaria completa	1,9	2,7
No especificado	0,0	0,4
Total	100,0	100,0
Matriculado en algún centro o programa de educación (básica o superior) (%)	4,9	5,0
Asiste actualmente a algún centro/programa de educación básica o superior bajo la modalidad a distancia (%)	4,1	3,4

Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), 2019 y 2020

C. Cambios en la situación laboral durante el COVID

El primer tema que abordó la consulta en línea fue: ¿Cuáles fueron los cambios en la situación laboral de las trabajadoras del hogar durante la pandemia? Para responder esta pregunta comparamos la situación del empleo de las trabajadoras del hogar en enero de 2020 – antes de la emergencia por la pandemia del COVID-19, con la situación del empleo de las trabajadoras del hogar en enero de 2021- al inicio de la segunda ola de contagios de COVID-19.

- **Cambios en la condición de empleo y en el número de horas de trabajo**

La **Tabla 3** presenta el porcentaje de trabajadoras del hogar que declaró haber trabajado al menos una hora durante el mes de enero de 2020 -i.e. aproximadamente un mes antes de la pandemia del COVID-19, y el porcentaje que declaró haber trabajado al menos una hora el mes de enero de 2021 -i.e. durante la pandemia del COVID-19. Obsérvese que mientras que entre 82 y 84% de las trabajadoras del hogar se encontraban empleadas como trabajadoras del hogar antes de la pandemia, apenas entre 60 a 62% se encontraban empleadas como trabajadoras del hogar durante la pandemia. Estos más de 20 puntos porcentuales de diferencia sugieren que uno de los grupos más vulnerables a perder su fuente de trabajo por causa de la pandemia fue el de las trabajadoras del hogar.

La **Tabla 3** también presenta información sobre la distribución del número de horas de trabajo al mes para quienes declararon estar empleadas. La distribución de horas de trabajo es muy similar en ambos periodos con: 1) un primer grupo de trabajadoras del hogar con trabajos ocasionales (“cachueleos”) y con pocas horas de empleo remunerado en el sector (entre 7 a 16 horas); 2) un segundo grupo de trabajadoras del hogar con empleos a tiempo completo; y 3) un tercer grupo de trabajadoras con muchas más horas de trabajo que una jornada completa. Aquellas trabajadoras del hogar que no llegaron a trabajar ni la mitad de lo que sería considerado un trabajo a tiempo completo (menos de 24 a la semana) alcanzó entre 33 y 41% antes de la pandemia, y entre 39 y 50% durante la pandemia. Por su parte, aquellas trabajadoras

del hogar que trabajaron más horas por semana de las permitidas por ley (mas de 48 horas a la semana) estuvo entre 31 y 48% antes de la pandemia, y entre 28 y 42% durante la pandemia. Inequívocamente, la pandemia del COVID-19 redujo notoriamente las oportunidades de empleo para las trabajadoras del hogar.

**Tabla 3: Empleo y número de horas de trabajo de las trabajadoras del hogar
Antes y durante la pandemia del COVID-19**

Actividad	Muestra sin ajuste (%)	Muestra ajustada Por propensión (%)	Emparejamiento Estadístico (%)
% de empleo			
2020	82.3	84.1	83.0
2021	59.6	61.6	60.3
No de horas de trabajo 2020			
- percentil 10	7	8	7
percentil 25	12	16	12
- media	30	40	30
- promedio	35	38	33
percentil 75	50	50	48
percentil 90	70	72	70
No de horas de trabajo 2021			
- percentil 10	8	8	6
percentil 25	12	12	12
- media	27	35	24
- promedio	34	36	31
percentil 75	50	50	48
percentil 90	72	72	70
Subempleo visible (menos 24 hrs. por semana)			
2020	41	33	45
2021	48	39	50
Sobrempleo (más 48 hrs. por semana)			
2020	34	46	31
2021	36	42	28

Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

Nuestros resultados coinciden cualitativamente con los publicados oficialmente por el INEI. Antes de la pandemia por la COVID-19, las trabajadoras del hogar ascendían a 420 mil en el Perú; sin embargo, durante el 2020, el empleo en dicho grupo ocupacional muestra una contracción de 42%, explicado por el impacto de la pandemia por la COVID-19⁸ (Tabla 4). En

⁸ Cabe precisar que la pérdida del empleo y/o el retroceso en materia de empleo decente para las trabajadoras del hogar durante la pandemia por la COVID-19 es un fenómeno global. Para superar esta situación, Naciones Unidas recomienda desarrollar una serie de medidas de corto, mediano y largo plazo que buscan garantizar el cumplimiento de la normativa legal vigente y del Convenio 189. Algunas de las recomendaciones son las

marzo de 2020, con las medidas de confinamiento dictadas por el gobierno, el trabajo del hogar remunerado no fue considerado una actividad esencial⁹, lo que implicaba que los empleadores no podían obligar a asistir a su centro de trabajo a los trabajadores; sin embargo, en mayo de ese año, el gobierno autorizó el reinicio de actividades a las personas dedicadas a los servicios de limpieza o asistencia del hogar¹⁰. En octubre de 2020, el MTPE publicó la Guía de Seguridad y Salud en el Trabajo para Trabajadoras y Trabajadores del Hogar para evitar la propagación de la COVID-19, en la que se detallan las obligaciones de los empleadores en materia de salud y seguridad en el trabajo y las medidas de prevención y de control de la exposición ocupacional que deben seguir las trabajadoras del hogar en las diferentes tareas que realizan. Aunque la guía fue socializada con las organizaciones de trabajadoras del hogar, no se cuenta con información acerca de su difusión entre empleadores y trabajadoras del hogar y de las acciones realizadas para verificar su cumplimiento. El gobierno no otorgó un bono para mitigar el impacto económico de las trabajadoras del hogar ante la pérdida de su empleo ni estableció mecanismos legales que beneficien a empleadores (quienes también podían estar afectados en sus ingresos laborales por las medidas de confinamiento) y a las trabajadoras del hogar debido a que, por la naturaleza del trabajo que realizan, no pueden acceder al trabajo remoto; en tal sentido, se requerían diseñar mecanismos para evitar que se rompa el vínculo entre el empleador y la trabajadora¹¹.

Tabla 4. Condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar, 2019 y 2020

siguientes: Impulsar medidas para garantizar la retención de empleos en el trabajo doméstico, ampliar y promover las prestaciones por desempleo para trabajadoras domésticas, garantizar transferencias monetarias o subsidios sociales de emergencia, elaborar protocolos de salud y seguridad que atiendan las especificidades del sector de trabajo del hogar remunerado, garantizar la cobertura en salud para todas las trabajadoras domésticas, asegurar que los servicios de cuidados sean considerados prioritarios, fomentar la formalización del trabajo doméstico, promover sistemas de protección social integrales, promover la formación digital y la inclusión financiera de las trabajadoras domésticas, fomentar el diálogo social, asegurar el acceso a la información y a la asesoría legal para las trabajadoras domésticas, impulsar campañas de sensibilización sobre los derechos de las trabajadoras domésticas e impulsar la ratificación e implementación de los Convenios 189 y 190 de la OIT. Fuente: ONU Mujer, CEPAL, OIT (2020).

⁹ El Decreto de Urgencia 029-2020 que dicta medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto de la COVID-19 en la economía peruana, establece que los trabajadores no comprendidos en las actividades permitidas o habilitadas durante el estado de emergencia nacional debido a la pandemia por la COVID-19, deben acatar la medida de aislamiento social obligatorio y no pueden ser obligados por sus empleadores a asistir a sus centros de trabajo. A dicho efecto, los empleadores están facultados a aplicar el trabajo remoto y, en caso ello no sea posible, deberán otorgar una licencia con goce de haber durante la vigencia del estado de emergencia nacional. En el caso del sector privado, las partes acordarán si las horas dejadas de laborar serán objeto de compensación posterior a la vigencia del estado de emergencia nacional, así como la forma en que dichas horas serán compensadas. Esto aplicó para las trabajadoras del hogar.

¹⁰ El Decreto Supremo N° 094-2020-PCM, señala que los servicios de limpieza o asistencia del hogar podrán iniciar sus actividades a partir del 25 de mayo del 2020 luego de las medidas de confinamiento dictadas por la emergencia sanitaria por la COVID-19.

¹¹ ENTREVISTA A YURY MARCELO, COMISIONADA DE LA ADJUNTÍA PARA LOS DERECHOS DE LA MUJER DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO. EN: DIARIO EL COMERCIO. TRABAJADORAS DEL HOGAR EN LA PANDEMIA: DESPIDOS, ENCIERROS Y LA BÚSQUEDA DE UN CONTRATO JUSTO CON EL EMPLEADOR. 17 DE JUNIO DE 2020.

Indicadores	2 019	2020
Tasa de empleo informal (%)	88,6	86,9
Tiene contrato de trabajo (%)	1,9	
Acceso a seguro de salud (%)		
Essalud	21,4	20,1
Seguro privado de salud	0,4	0,5
Entidad Prestadora de Salud	0,2	0,1
Seguro de FF.AA. y policiales	0,7	0,0
Seguro Integral de Salud	46,3	56,9
Más de un seguro de salud	0,4	0,2
No afiliado a seguro de salud	30,6	22,2
Total	100,0	100,0
TdR que acceden al sistema de pensiones (%)	17,2	22,0
Horas trabajadas a la semana (Promedio)	42,5	42,4
Ingreso mensual (Promedio)	990,3	936,3
Ingreso igual o superior a la RMV (%)	46,7	43,0
Ingreso por hora (Promedio)	5,9	5,7
Recibe gratificación por navidad	23,5	19,6
Recibe gratificación por fiestas patrias	19,1	16,0
Recibe Compensación por tiempo de Servicios (CTS)	1,6	1,6
TdH que además, cuentan con otra ocupación (%)	17,0	11,7

Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), 2019 y 2020

La **Tabla 4** presenta las brechas para alcanzar el empleo decente de las trabajadoras del hogar de acuerdo con la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) 2019 y 2020. El 86,9% es informal, es decir, el avance mostrado en los últimos años en materia de reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar es básicamente formal y legal. Sólo el 1,9% de las trabajadoras del hogar cuenta con un contrato de trabajo. En términos de acceso a mecanismos de protección social, sólo el 22% accede al sistema de pensiones y sólo el 20,1% cuenta con Seguro Social de Salud (EsSalud), establecido como obligatorio según la Ley; sin embargo, es importante señalar que el 56,9% accede al Seguro Integral de Salud y el 22% no tiene ningún seguro de salud. En términos de la jornada de trabajo, en promedio, asciende a 42,4%, es decir, se encuentra por debajo de la jornada laboral de 48 horas a la semana fijada por la Ley. La remuneración promedio mensual es de S/. 936 Nuevos Soles, es decir, se sitúa 6 Nuevos Soles por encima de la Remuneración Mínima Vital (RMV); sin embargo, sólo el 57% gana por encima de dicha remuneración. La remuneración promedio por hora es de 5,7 Nuevos Soles. En términos de otros derechos laborales, tales como recibir gratificación por fiestas patrias o por navidad, se aprecia que menos del 20% accede a estos derechos, mientras que, sólo el 1,6% accede a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), a pesar de encontrarse establecidos en la Ley de trabajadoras del hogar.

- **Cambios en el ingreso laboral mensual**

La **Tabla 5** presenta la distribución del ingreso laboral mensual de las trabajadoras del hogar antes y después de la pandemia. Es importante notar que, esta distribución combina los diferentes tipos de trabajadoras que mencionamos anteriormente: aquellas que realizan trabajos temporales, aquellas que tienen un trabajo de jornada completa, y aquellas que trabajan más de una jornada completa. Los datos confirman la percepción de que una gran mayoría de trabajadoras del hogar recibe escasos ingresos. Asimismo, la comparación entre la distribución

de ingresos laborales de aquellos que trabajaron antes y durante la pandemia del COVID-19 sugiere que casi todo el ajuste del mercado ocurrió vía cambios en el empleo y no vía cambios en el salario.

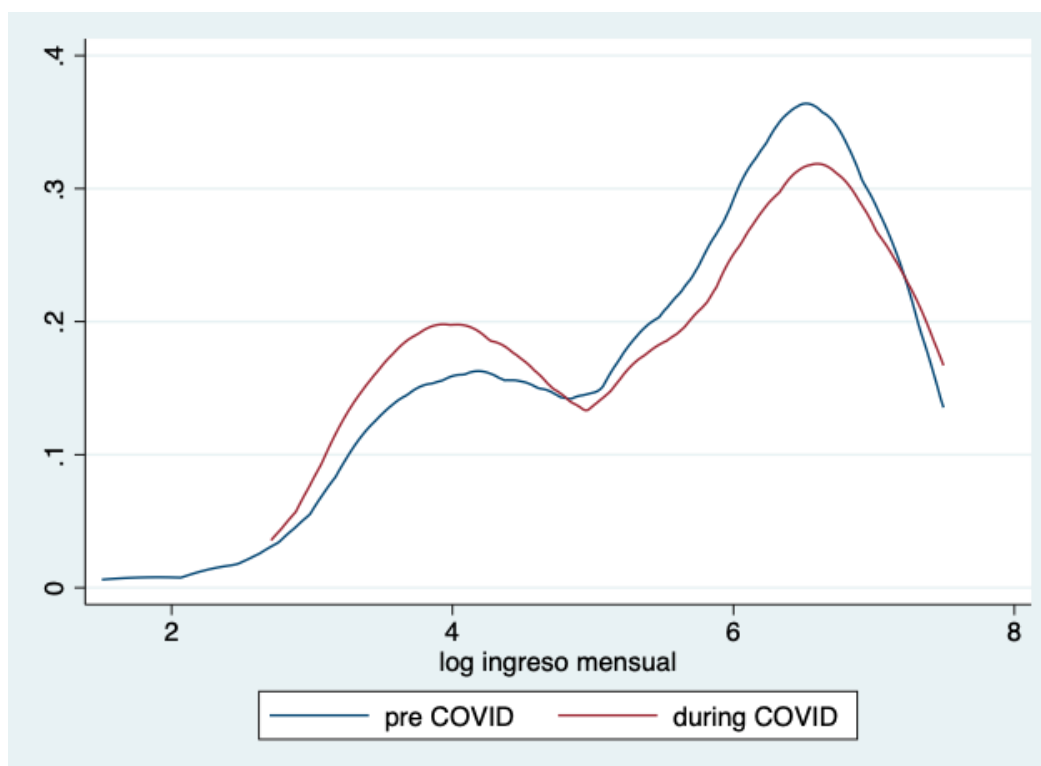
Tabla 5: Ingreso laboral de las trabajadoras del hogar antes y durante la pandemia del COVID-19 (en soles de enero de 2021)

Actividad	Muestra sin ajuste (%)	Muestra ajustada Por propensión (%)	Emparejamiento Estadístico (%)
Ingreso laboral mensual 2020			
- percentil 10	40	45	40
- percentil 25	100	90	80
- mediana	400	400	360
- promedio	497	444	451
- percentil 75	800	800	750
- percentil 90	1200	1200	1000
Ingreso laboral mensual 2021			
- percentil 10	40	40	40
- percentil 25	60	60	55
- media	400	400	360
- promedio	501	508	462
- percentil 75	900	930	800
- percentil 90	1200	1300	1000

Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

La **Figura 4** presenta la estimación de la **distribución** de ingresos laborales antes y durante la pandemia del COVID-19. Tres cambios llaman la atención: 1) una ligera caída de la densidad en la parte alta de la distribución -correspondiente a salarios relativamente altos, durante el COVID-19; 2) un ligero aumento de la densidad en la parte media-baja de la distribución -correspondiente a salarios bajos, durante el COVID-19; 3) una desaparición de la parte más baja de la distribución durante el COVID-19 probablemente asociada con la desaparición de las oportunidades de “cachuelear” durante la pandemia. De hecho, los datos de subempleo invisible -definido como la proporción de trabajadoras del hogar que ganan un ingreso mensual por debajo de la línea de pobreza- cayó durante la pandemia (de entre 68 y 76% antes de la pandemia a entre 63 y 66% después de la pandemia) probablemente porque una parte las trabajadoras en subempleo invisible perdieron su empleo.

Figura 4. Distribución del (log) del ingreso laboral mensual de las trabajadoras del hogar (Muestra sin ponderar)

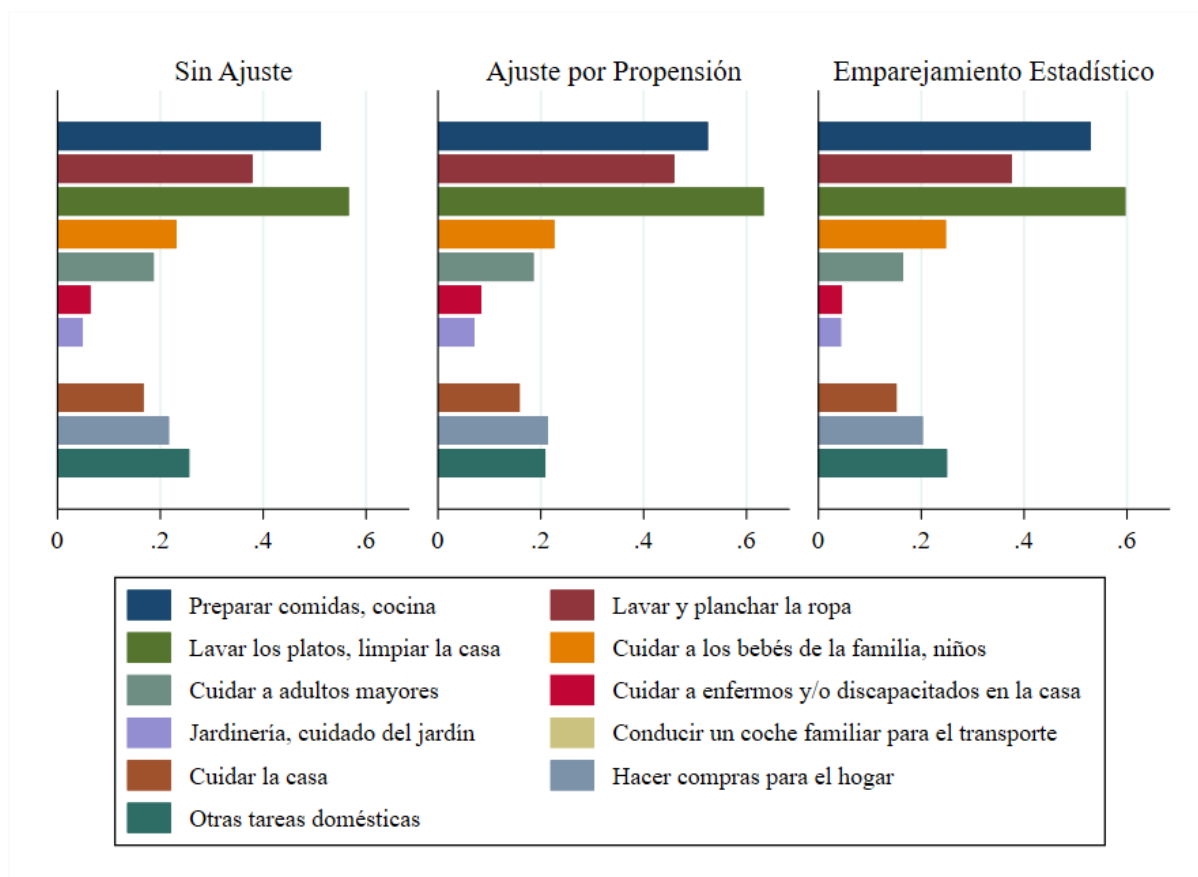


Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

- **Tareas y actividades domésticas**

La **Figura 5** presenta la incidencia de diferentes actividades y tareas que realizan las trabajadoras del hogar. Preparar comidas y cocinar (de 51 a 53% dependiendo de la ponderación de la muestra); lavar platos y limpiar la casa (de 57 a 63%); y lavar y planchar la ropa (de 38 a 46%) son las tareas más frecuentes. Actividades que requieren una interacción con otras personas tienen una incidencia menor, i.e. hacer compras (de 20 a 22%), cuidar a los bebés del hogar (de 23 a 25%), cuidar a los adultos mayores (de 16 a 19%), cuidar enfermos y personas con discapacidad (de 6 a 8%). La comparación de las tareas que realizaron las trabajadoras del hogar que continuaron trabajando durante la pandemia con las tareas que realizaban las trabajadoras del hogar que trabajaron por última vez antes de la pandemia sugiere que una parte de la disminución del empleo puede estar ocasionada por las preferencias por distanciamiento social de aquellos hogares que antes de la pandemia requerían servicios de cuidado de niños, adultos mayores, enfermos y personas con discapacidad.

Figura 5. Incidencia de tareas domésticas en la actividad de trabajadores del hogar



Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

D. Condiciones de trabajo de las trabajadoras del hogar

El segundo tema que abordó la consulta en línea estuvo relacionado con las condiciones de trabajo de las trabajadoras del hogar, i.e. la estabilidad y certidumbre de la relación laboral; los beneficios económicos y sociales que reciben las trabajadoras del hogar; el acceso a determinados derechos laborales; la seguridad en el trabajo, y el potencial del empleo para obtener oportunidades de vida para la trabajadora del hogar y su familia. Muchas -sino todas, de estas dimensiones están estrechamente vinculadas con lo que suele conceptualizarse como **“trabajo precario”**, i.e. aquel trabajo que tiene las siguientes características:

Un trabajo inestable e incierto. La inseguridad e inestabilidad en el trabajo del hogar suele estar asociado a contratos verbales, sin registro ante la autoridad competente, y sin acuerdos explícitos sobre la duración de la relación laboral -lo que implica un alto riesgo de pérdida de empleo. Esta dimensión también se asocia con tareas, horas y/o horarios irregulares e impredecibles en el trabajo.

Un trabajo que tiene beneficios económicos y sociales limitados, tales como un salario digno (al menos superior al salario mínimo o a la línea de pobreza), así como seguro médico, beneficios de jubilación, o pagos de gratificación.

Un trabajo con acceso limitado e inapropiado a derechos legales proporcionados por las leyes y reglamentos laborales como el acceso a licencias de maternidad, a vacaciones o a licencias

por enfermedad remuneradas; al pago de horas extras por trabajo fuera del horario establecido¹².

Trabajos que exponen al trabajador a condiciones peligrosas e inseguras; que no brindan mucha protección contra accidentes y enfermedades en el trabajo, sin límites en el tiempo de trabajo u horas insociables de trabajo nocturno, así como la indemnización por percances.

Empleos con bajo potencial para avanzar hacia mejores empleos y, por lo tanto, con perspectivas sombrías en términos de seguridad laboral futura y oportunidades de vida, así como para las expectativas de empleo e ingresos continuos.

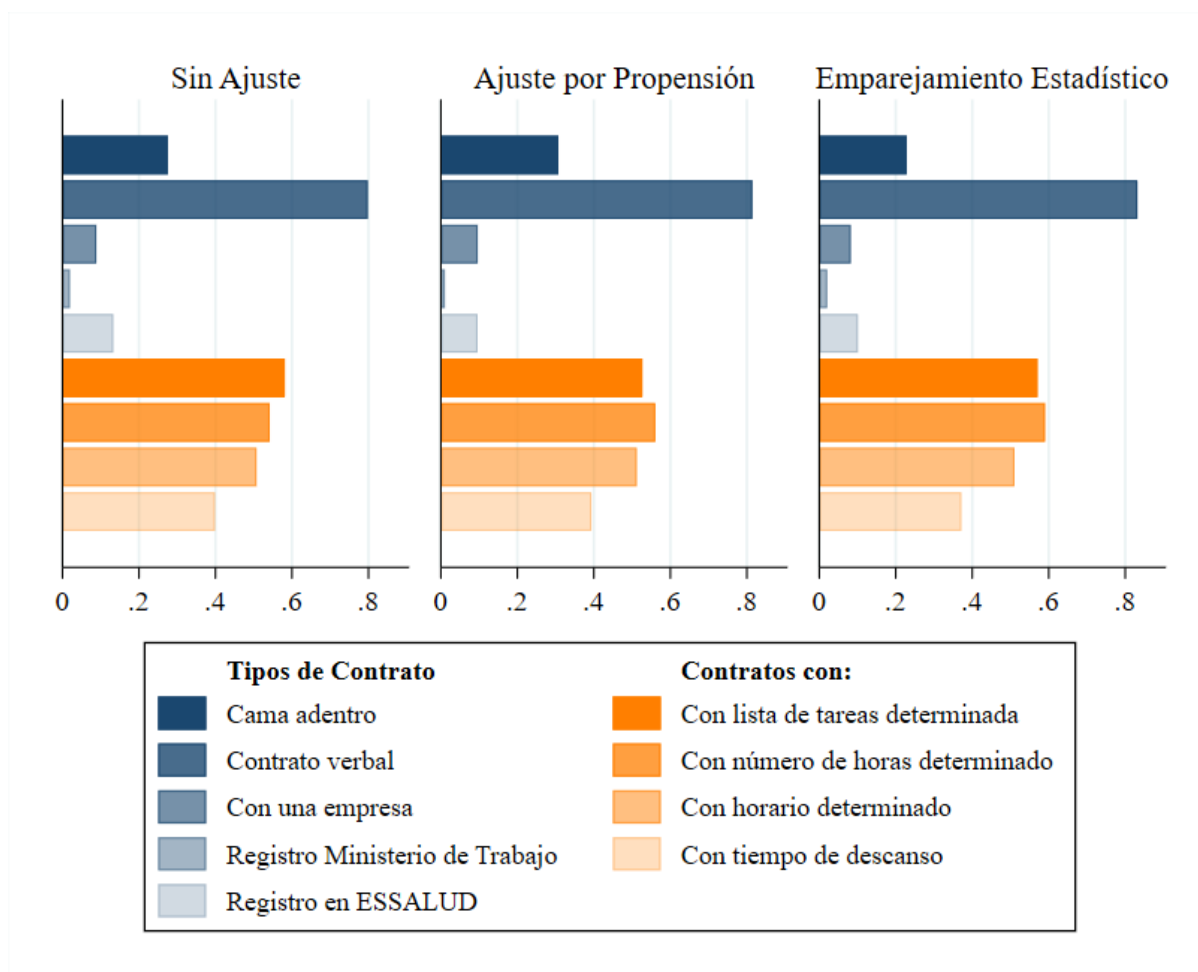
- **Relaciones laborales estables y seguras**

La **Figura 6** presenta las diferentes modalidades de contrato que obtienen las trabajadoras del hogar. Los datos -bajo todas las alternativas de ponderación y corrección por sesgos de selección- confirman la elevada precariedad de los contratos de trabajo de las trabajadoras del hogar que en su gran mayoría son de tipo verbal, sin registro con las autoridades competentes ni registro en los sistemas de seguridad social. Entre 23 a 31% de las trabajadoras del hogar -dependiendo del tipo de ponderación de la muestra que se utilice- realizan sus tareas bajo la modalidad “cama adentro”, i.e. sin regresar a su vivienda para dormir. Entre 80 a 83% de las trabajadoras del hogar tienen un contrato verbal -i.e. apenas dos de cada diez tienen contrato escrito. Entre 9 a 10% de las trabajadoras del hogar realiza el contrato de trabajo con una empresa de servicios -i.e. nueve de cada diez hace el contrato con alguno de los miembros del hogar en el que trabaja. Sólo 1 o dos de cada 100 trabajadoras registran su contrato de trabajo ante las autoridades competentes, i.e. el Ministerio de Trabajo. Sólo entre 10 a 13% de los contratos se registran en el sistemas de seguridad social (ESSALUD).

La **Figura 6** también presenta otras dimensiones importantes relacionadas con la claridad y certidumbre en una relación de trabajo de provisión de servicios: la definición de una lista de tareas a ejecutar determinada, la definición de un número de horas de trabajo determinado, la definición de un horario de trabajo pre-establecido, y un tiempo de descanso.

¹² En gran medida, la falta de cobertura de derechos legales está relacionada con la falta de una voz colectiva en el mercado laboral, a través de, por ejemplo, sindicatos independientes.

Figura 6. Tipos de contrato de las trabajadoras del hogar



Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

• **Acceso a beneficios económicos y sociales**

La **Tabla 6** presenta el acceso de las trabajadoras del hogar a beneficios económicos y beneficios sociales. La proporción de trabajadoras del hogar que ganan un ingreso mensual por debajo de la línea de pobreza (el monto de dinero requerido por una persona para satisfacer sus necesidades alimentarias y no alimentarias básicas) es superior a dos tercios. Nuevamente, la caída de este porcentaje entre enero de 2020 y enero de 2021 (de entre 68 y 76% antes de la pandemia a entre 63 y 66% después de la pandemia) probablemente está asociado a que una parte de las trabajadoras en subempleo invisible perdieron su empleo. Lamentablemente, la falta de beneficios económicos no es compensada por acceso a beneficios sociales. Una escasa proporción de trabajadoras domésticas tiene acceso al sistema de pensiones (sólo 4% contribuyó al sistema de pensiones); y al seguro de salud pagado por parte del empleador (entre 11 a 14% tuvo acceso a seguro de salud).

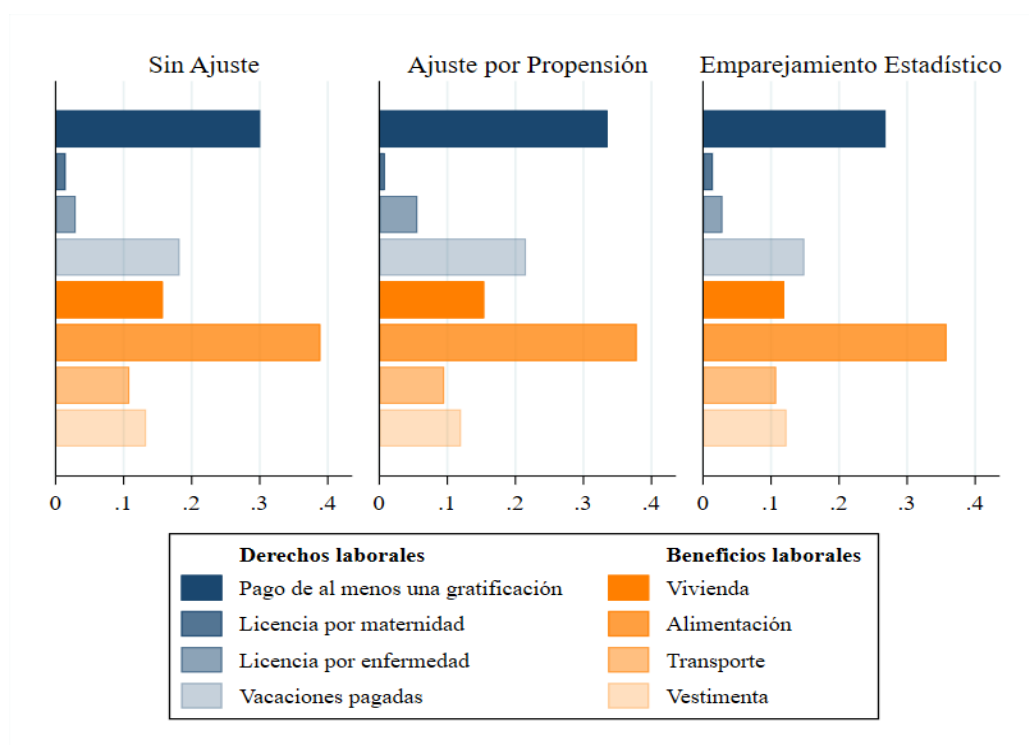
Tabla 6: Acceso a beneficios económicos y sociales de las trabajadoras del hogar

Actividad	Muestra sin ajuste (%)	Muestra ajustada Por propensión (%)	Emparejamiento Estadístico (%)
Acceso a un salario digno (mayor o igual a una línea de pobreza)			
- 2020	27	32	24
- 2021	34	37	34
Acceso a beneficios sociales			
- Pensiones (SS de largo plazo)	4	4	4
- Salud (SS de corto plazo)	13	14	11

- **Acceso a derechos y beneficios laborales**

La gran mayoría de trabajadoras del hogar tampoco tuvo acceso a derechos laborales como el pago de al menos una gratificación, acceso a protección de la maternidad, vacaciones pagadas anuales o licencias pagadas por enfermedad. La **Figura 7** presenta la incidencia de beneficios sociales y beneficios sociales que reciben las trabajadoras del hogar. Sólo entre 17 a 34% recibió el pago de al menos una gratificación, una de cada 100 trabajadoras del hogar tenía la posibilidad de acceder a licencia pagada antes y después de dar a luz, entre 15 a 22% tenían la posibilidad de recibir vacaciones anuales pagadas, y apenas entre 3 a 6 de cada 100 trabajadoras del hogar tiene acceso a licencias pagadas por enfermedad.

Figura 7. Acceso a derechos y beneficios laborales



Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

Aunque no están requeridas por ley, una proporción pequeña recibe prestaciones en especie que podrían considerarse como beneficios laborales. Entre 12 a 16% recibe vivienda o alojamiento gratuito - todas aquellas con contrato en la modalidad de “cama adentro”, entre 10 a 11% recibió algún dinero para movilizarse, y entre 12 a 13% recibió vestimenta gratuita (uniforme u otras prendas de vestir). Aunque comúnmente se tiene la percepción de que la remuneración de las trabajadoras del hogar usualmente se complementa por pagos extras o pagos en especie en alimentación, transporte o vestimenta, una buena proporción no recibe ninguna de estos beneficios.

- **Condiciones de trabajo: exposición al riesgo**

Finalmente, la **Tabla 7** explora dos aspectos relacionados con la exposición de las trabajadoras del hogar a condiciones peligrosas e inseguras sin brindarles protección adecuada contra la prevención de enfermedades en el trabajo, y el trabajo en horas inapropiadas de trabajo durante la madrugada (antes de las 5am) o después bien entrada la noche (después de las 10pm).

Tabla 7: Horarios y condiciones de trabajo riesgosos o inseguros

Inseguridad y Horarios Inapropiados	Muestra sin ajuste (%)	Muestra ajustada Por propensión (%)	Emparejamiento Estadístico (%)
Tuvo que realizar su trabajo:			
- Durante la madrugada (antes de la 6am) o durante la noche (después de las 10pm)	13	10	10
- Sin implementos de bioseguridad	0	0	0

Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

- **Índice de trabajo precario**

Finalmente, puede resultar interesante agregar todas estas dimensiones en un único indicador que examine el nivel de precariedad de la relación laboral de las trabajadoras del hogar, y, adicionalmente, examinar los cambios en la distribución de precariedad de empleos antes y durante la pandemia del COVID-19.

Tabla 8: Incidencia de Trabajo Precario en las Trabajadoras del hogar

Tipo de relación laboral	Muestra sin ajuste (%)	Muestra ajustada Por propensión (%)	Emparejamiento Estadístico (%)
Inestabilidad e incertidumbre			
1. Al menos un indicador	100	100	100
2. Al menos dos indicadores	100	100	100
Ausencia de beneficios económicos o sociales			
1. Al menos un indicador	99	99	99
2. Al menos dos indicadores	91	91	93
Acceso inapropiado a derechos laborales			
1. Al menos un indicador	100	100	100
2. Al menos dos indicadores	99	99	99
Horarios o condiciones de trabajo inseguro			
1. Al menos un indicador	100	100	100
2. Al menos dos indicadores	32	34	31

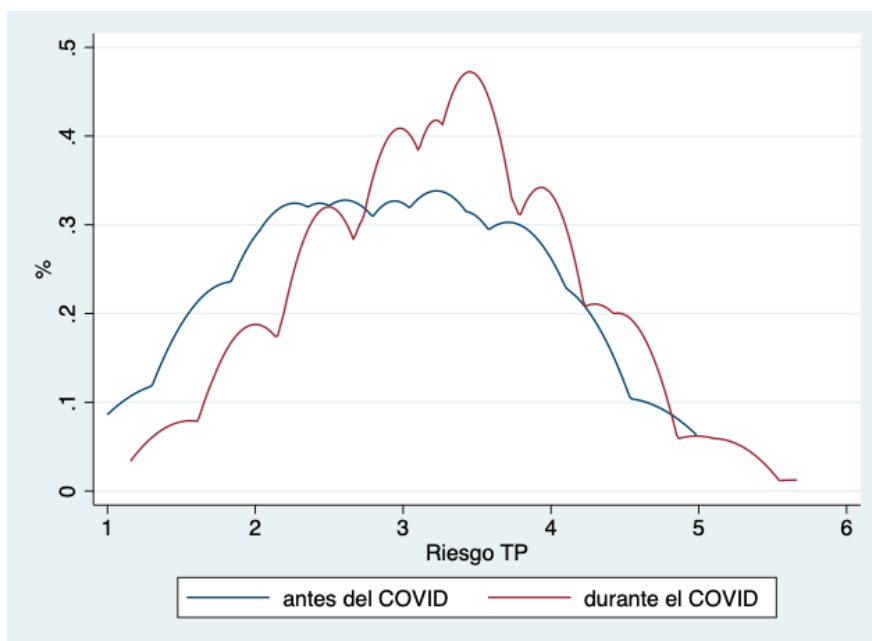
Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

Tabla 9: Distribución de las trabajadoras del hogar por Riesgos de Trabajo Precario

Clasificación	Indice	Sin ajuste		Ajuste x propesión		Ajuste x emp.	
		%	%Acum.	%	%Acum.	%	%Acum.
Riesgo bajo	1	0.50	0.50	1.59	1.59	1.03	1.03
	1.5	2.99	3.48	2.21	3.80	2.06	3.08
	2	7.96	11.44	11.10	14.90	9.00	12.08
Riesgo medio	2.5	14.43	25.87	15.14	30.04	16.45	28.53
	3	19.40	45.27	16.49	46.53	-	28.53
	3.5	17.41	62.69	16.78	63.30	20.31	48.84
Riesgo alto	4	20.40	83.08	21.91	85.21	35.73	84.58
	4.5	11.94	95.02	-	85.21	-	84.58
	5	4.98	100.00	14.79	100.00	15.42	100.00

Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

Figura 8: Distribución del riesgo de trabajo precario de las trabajadoras del hogar Antes y durante la pandemia



Riesgos de trabajo forzoso de las trabajadoras del hogar

Finalmente, el tercer y último tema que abordó la consulta en línea estuvo relacionado a la presencia (o ausencia) de factores de riesgo de trabajo forzoso (FRTF) en algún momento de su última relación laboral. Específicamente, se preguntó acerca de indicadores (graves y moderados) de:

Falta de consentimiento en el reclutamiento

Falta de libertad para concluir la relación laboral y dejar al empleador

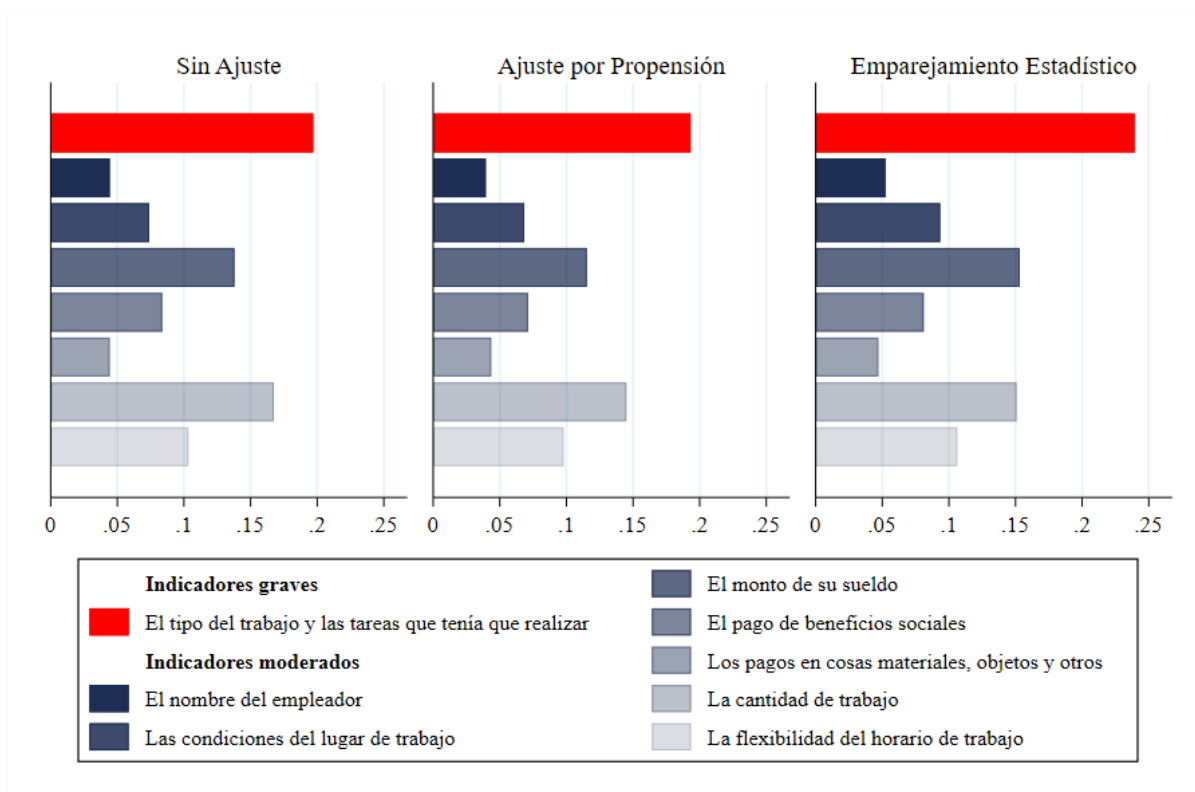
Coerción al trabajo y vida en condiciones de dureza

Presencia de castigos o amenazas de castigo

- **Indicadores de falta de consentimiento en el reclutamiento**

La **Figura 9** presenta la incidencia de FRTF relacionados con la falta de consentimiento en el reclutamiento, i.e. mentiras o engaños acerca de la naturaleza del trabajo y las tareas que tenía que realizar (grave) o sobre algunos aspectos de la relación contractual y/o las condiciones de trabajo (moderados). Entre 19 a 24% de las trabajadoras considera que se le mintió acerca de la naturaleza del tipo de trabajo y las tareas que tenía que realizar – un indicador grave de falta de consentimiento en el reclutamiento. Entre 4 a 5% declara que se le mintió acerca del nombre o la identidad del empleador. Entre 7 a 9% declara que se le mintió acerca de las condiciones del lugar de trabajo. Entre 12 a 15 % declara que se le mintió acerca del monto de su sueldo, entre 7 a 8% de las trabajadoras declara que se le mintió acerca del pago de beneficios sociales (salud, vacaciones y gratificaciones). Entre 4 a 5% declara que se le mintió acerca de pagos en especie relacionados con educación salud, vivienda, alimentación, uniforme o instrumentos de trabajo. Entre 15 a 17% declara que se le mintió respecto de las horas y el esfuerzo de trabajo. Finalmente entre 10 a 11% declara que se le mintió en relación con la flexibilidad del horario de trabajo, i.e. en temas relacionados con permisos y licencias.

Figura 9. Incidencia de FRTF por falta de consentimiento en el reclutamiento.

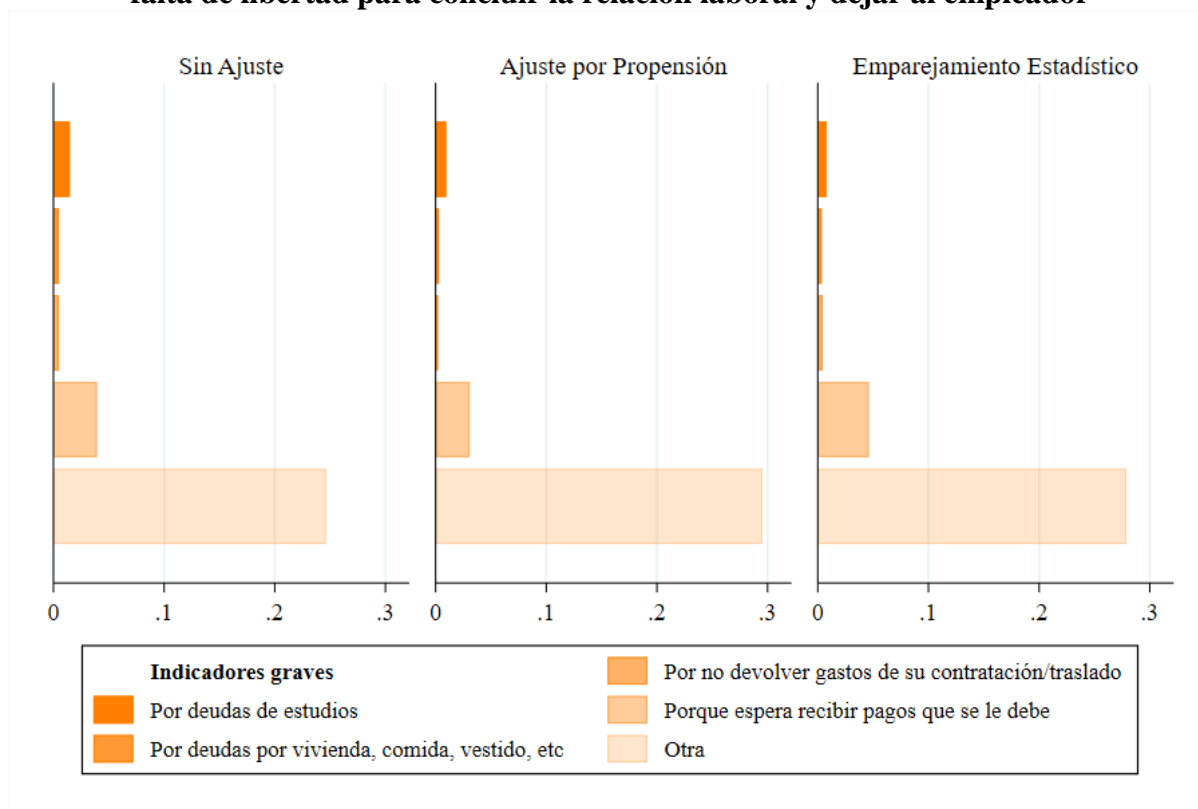


Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

- **Indicadores de falta de libertad para concluir la relación laboral y dejar al empleador**

La **Figura 10** presenta la incidencia de FRTF relacionados con la falta de libertad para concluir la relación laboral y dejar al empleador. Una de cada 100 trabajadoras del hogar considera que no pudo renunciar y concluir su relación laboral por deudas contraídas para sus estudios. Entre 3 a 5% mencionan que no pudieron concluir la relación laboral porque esperan recibir pagos que les adeuda el empleador. Finalmente, aunque no están tipificados como factores de riesgo dentro del marco de identificación de trabajo forzoso de la OIT, entre 25 a 30 % de las trabajadoras declara algún otro factor asociado a la falta de libertad para concluir la relación laboral.

Figura 10. Incidencia de Riesgos de Trabajo Forzoso por falta de libertad para concluir la relación laboral y dejar al empleador



Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

1. Indicadores de coacción al trabajo y vida en condiciones de dureza

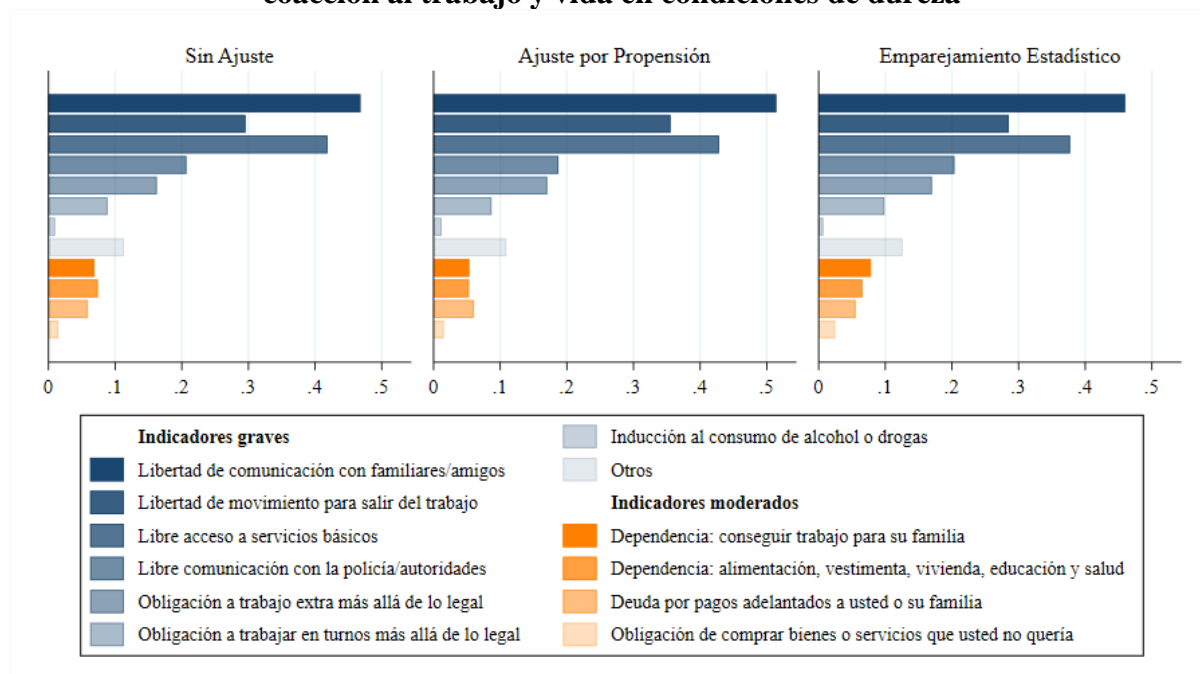
La **Figura 11** presenta la incidencia de FRTF relacionados con la coacción y vida en condiciones de dureza. Dados los elevados porcentajes de trabajadoras del hogar que declaran la presencia de factores de riesgo asociados a estos indicadores es importante aclarar que las respuestas están asociadas con la percepción de las trabajadoras domésticas sobre si “durante el tiempo de trabajo con este empleador en esta casa/vivienda”, considera que tuvo o no determinadas libertades y se le impusieron determinadas obligaciones.

Por un lado, entre indicadores graves de coacción al trabajo y condiciones de vida de dureza, entre 46 a 51% de las trabajadoras percibe tener falta de libertad de comunicación para hablar con sus familiares y amigos; entre 29 a 36% respondió tener falta de libertad de movimiento para salir de su lugar de trabajo, entre 38 a 42% percibe tener falta de libertad para acceder a servicios básicos; entre 19 y 21% percibe tener falta de libertad para acceder a comunicarse con la policía y/o las autoridades; entre 16 y 17% percibe una obligación a trabajar tiempo extra más allá de los límites legales (más de 8 horas por día y/o 48 horas semanales); entre 9 y 10% percibe una obligación de trabajar en turnos día y noche más allá de los límites legales; y alrededor de 1% declara que fue inducida al consumo de alcohol o drogas.

Por otro lado, entre los indicadores moderados de coacción al trabajo y vida en condiciones de dureza, entre 5 y 8% dependía de su empleador para conseguir trabajo para otros miembros de su propia familia; entre 5 y 7% de las trabajadoras del hogar dependía de su empleador para obtener alimentos, vestimenta o servicios de vivienda, educación y salud para otros miembros de su propia familia; 6% tuvo o adquirió alguna deuda mediante adelantos de dinero o pagos

por objetos/artículos recibidos por ella o su familia; y entre 1 y 2% declaro haber sido obligada a comprar bienes o adquirir servicios que no quería.

Figura 11. Incidencia de Riesgos de Trabajo Forzoso por coacción al trabajo y vida en condiciones de dureza



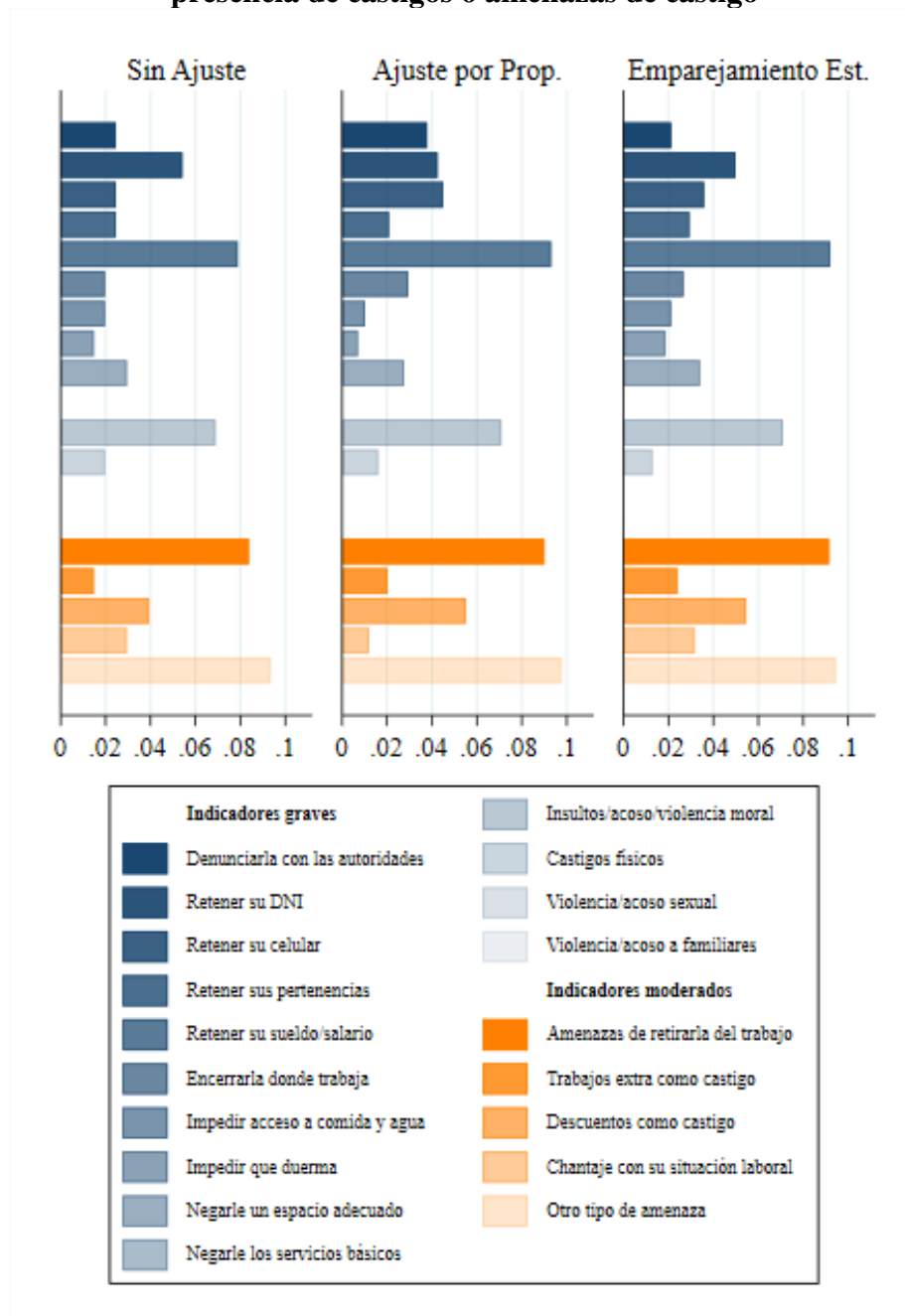
Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

• **Indicadores de la presencia de castigos o amenazas de castigo**

La **Figura 12** presenta la incidencia de FRTF relacionados con la presencia de castigos o amenazas de castigo. Por un lado, los indicadores graves de la presencia de castigos o amenazas de castigo fueron reterner su sueldo o salario (entre 8 a 9%); insultos, acoso o violencia moral (alrededor de 7%); retener su DNI o carnet de identidad (entre 4 a 5%); denuncia con las autoridades (entre 2 a 4%); retener su celular (entre 2 a 4%); retener sus pertenencias u objetos personales (entre 2 a 3%); encerrarla en su lugar de trabajo (entre 2 a 3%), impedir su acceso a comida y agua (entre 1 y 2%); impedir que duerma durante la noche (entre 1 a 2%); negarle un espacio adecuado para vivir (alrededor de 3%), y castigos físicos (entre 1 y 2 %). Ninguna trabajadora del hogar reportó haber sufrido castigos o amenazas de castigo relacionadas con violencia o acoso sexual o violencia o acoso contra otros miembros de su hogar.

Por otro lado, los indicadores moderados de la presencia de castigos o amenazas de castigo fueron amenazas de retirarla del trabajo como forma de disciplina o castigo (entre 8 y 9%); descuentos o penalidades financieras como forma de disciplina o castigo (entre 4 a 6%); chantajes con informar a sus familiares sobre su situación laboral (entre 1 a 3%); y trabajos extra como forma de disciplina o castigo (entre 1 a 2%). Aunque no están tipificados como factores de riesgo dentro del marco de identificación de trabajo forzoso de la OIT, entre 9 a 10 % de las trabajadoras declara algún otro factor asociado con la presencia de castigos o amenazas de castigo en la relación laboral.

Figura 12. Incidencia de Riesgos de Trabajo Forzoso por presencia de castigos o amenazas de castigo



Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

- **Riesgos de Trabajo Forzoso en las Trabajadoras del hogar**

La **Tabla 10** presenta la distribución de trabajadoras del hogar de acuerdo a su nivel de riesgo de trabajo forzoso según el tipo de muestra que utilizamos para el análisis (sin ajuste, con ajuste por puntaje de propensión, y por ajuste con emparejamiento estadístico). Nótese que, entre 50 y 71 por ciento de las trabajadoras del hogar tienen un *riesgo* de trabajo forzoso bajo o nulo¹³. Entre 22 y 45 por ciento de las trabajadoras del hogar tienen un riesgo de trabajo forzoso medio, y entre 5 a 6 por ciento de las trabajadoras del hogar tienen un riesgo de trabajo forzoso elevado o alto. Es importante anotar nuevamente que, el indicador de riesgo de trabajo forzoso presentado aquí está basado en los datos auto declarados de las trabajadoras que participaron de nuestra consulta en línea (encuesta por Internet) ajustada por sesgo de selección.

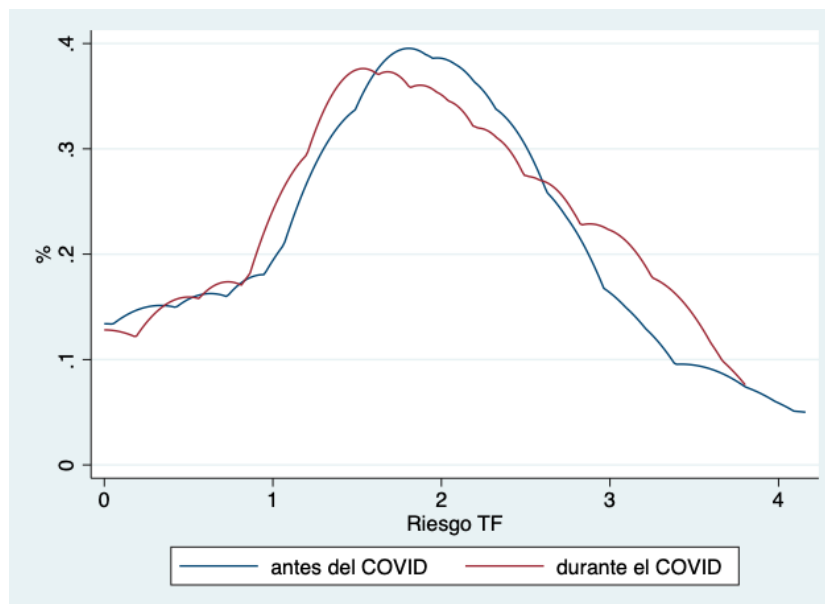
Tabla 10: Distribución de las trabajadoras del hogar por Riesgos de Trabajo Forzoso

Clasificación	Índice	<i>Sin ajuste</i>		<i>Ajuste x propensión</i>		<i>Ajuste x emp.</i>	
		%	%Acum.	%	%Acum.	%	%Acum.
Ningun riesgo	0	16.26	16.26	15.65	15.65	13.81	13.81
Riesgo bajo	1	10.84	27.09	10.51	26.16	12.02	25.83
	1.5	11.33	38.42	9.38	35.54	12.02	37.85
	2	12.81	51.23	35.61	71.15	11.51	49.36
Riesgo medio	2.5	27.59	78.82			18.41	67.77
	3	6.40	85.22	14.51	85.66	15.09	82.86
	3.5	9.36	94.58	7.74	93.39	10.74	93.61
Riesgo alto	4	3.45	98.03	6.31	99.70	3.84	97.44
	4.5	1.48	99.51			2.30	99.74
	5	0.49	100.00	0.30	100.00	0.26	100.00

Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

¹³ Entre 14 y 16 por ciento de las trabajadoras del hogar no tienen ningún tipo de riesgo de trabajo forzoso.

Figura 14: Distribución del riesgo de Trabajo Forzoso de las trabajadoras del hogar antes y durante la pandemia



Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

6 MECANISMOS DE APOYO INSTITUCIONAL

La sección anterior ayuda no sólo a identificar el efecto de la pandemia de la COVID-19 y las restricciones asociadas a ella sobre la situación de empleo de las trabajadoras del hogar, sino también a caracterizar sus condiciones de trabajo y la presencia de factores de riesgo de trabajo forzoso. Una tarea importante es examinar en qué medida los mecanismos de apoyo institucional gubernamental previstos en la normativa nacional vigente, ayudan a responder los desafíos que presentan los resultados descritos anteriormente.

En los últimos años, Perú muestra avances en el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar. En 2021 se aprobó el reglamento de la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar¹⁴. La Ley y su reglamento señalan que el contrato de trabajo se presume que es a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. Indica que el contrato debe ser por escrito y registrarse en el MTPE. Se reconoce el derecho de la persona trabajada a la CTS (1 remuneración al año), vacaciones (30 días al año), gratificaciones (2 al año, cada una por el equivalente a su remuneración). Establece que la jornada de trabajo debe ser de 48 horas semanales. Además, se debe brindar a la trabajadora facilidades para el ejercicio de su derecho a la educación. Se reconoce el derecho que le asiste a la trabajadora a gozar del derecho a constituir las organizaciones sindicales que estime conveniente, así como del derecho a la negociación colectiva y a la huelga. El MTPE debe promover el fortalecimiento de las organizaciones sindicales de las trabajadoras del hogar. Respecto a su derecho a la salud, señala que las personas trabajadoras son afiliadas regulares en EsSalud. Establece el derecho a un

¹⁴ Decreto Supremo N° 009-2021-TR

entorno de trabajo seguro y saludable, indicando que la persona empleadora del hogar adopta medidas eficaces, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo en el hogar, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo. Señala que la persona empleadora del hogar garantiza a la persona trabajadora del hogar la asistencia, como mínimo, a una capacitación en materia de riesgos asociados en el desarrollo de sus labores; para el cumplimiento de esta obligación, el MTPE debe poner a disposición mecanismos de capacitación virtual y/o presencial.

Estos avances en materia de la normativa legal fueron el resultado de un proceso de consulta a las organizaciones sindicales que representan a las trabajadoras del hogar que contó con la asistencia técnica de la Defensoría del Pueblo, la OIT y el Programa de la Unión Europea para la cohesión social en América Latina (Eurosocial+)¹⁵. Este proceso se realizó en el marco del denominado Plan de Acción de cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar 2019 – 2021¹⁶.

Tabla 11: Resumen Ley 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar

Finalidad	Prevenir y eliminar toda forma de discriminación en las condiciones de trabajo y empleo de quienes realizan trabajo doméstico, garantizar sus derechos fundamentales, así como reconocer su significativa contribución al desarrollo social y económico del país.
Ámbito de aplicación	Está referido a aquellas personas que realicen labores propias del desenvolvimiento de la vida de un hogar y conservación de una casa habitación, siempre que no importen negocio o lucro económico directo para la persona empleadora o sus familiares. Dichas labores incluyen tareas domésticas, tales como la limpieza, cocina, ayudante de cocina, lavado, planchado, asistencia, mantenimiento, cuidado de niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas enfermas, personas con discapacidad u otras personas dependientes del hogar, cuidado de

¹⁵ 15 AGENCIA ANDINA DE NOTICIAS. MTPE APRUEBA REGLAMENTO DE LEY DE TRABAJADORAS DEL HOGAR: ¿QUÉ DERECHOS CONTEMPLA? 17 DE ABRIL DE 2021.

¹⁶ Resolución Ministerial 342-2018-TR.

	<p>mascotas domésticas, cuidado del hogar, entre otras.</p>
<p>Forma de prestación del trabajo doméstico y Contrato de trabajo</p>	<p>Están comprendidos en la presente ley quienes realizan trabajo del hogar remunerado a tiempo completo o por horas. El trabajo del hogar remunerado puede realizarse con residencia en el hogar o sin residencia en este, según acuerdo entre la persona trabajadora del hogar y la parte empleadora. La adopción de dichas modalidades debe constar por escrito en el contrato de trabajo.</p>
<p>Requisitos del contrato</p>	<p>a) Los nombres y apellidos, edad, sexo, estado civil, profesión u oficio del empleador y trabajador.</p> <p>b) La especificación del trabajo del hogar remunerado contratado y del lugar o lugares de su prestación; así como los antecedentes del período total laborado de forma previa a su celebración, por escrito.</p> <p>c) La descripción de las condiciones de entrega de alimentos, uniforme o de alojamiento cuando corresponda.</p> <p>d) La fecha de inicio del contrato y la forma de prestación del trabajo.</p> <p>e) El monto, la oportunidad y el medio de pago de la remuneración, y demás conceptos.</p> <p>f) La jornada y el horario de trabajo.</p> <p>g) El día acordado como descanso semanal.</p> <p>h) La precisión sobre facilidades para acceder a la educación básica obligatoria o a la educación superior, formación técnica o profesional, según corresponda.</p> <p>i) Los beneficios otorgados por seguridad social como prestaciones sanitarias, económicas y sociales.</p> <p>j) Los demás que establezca el reglamento de la presente ley.</p> <p>En ausencia del contrato de trabajo del hogar remunerado escrito o de su registro en el aplicativo web, por aplicación del principio de primacía de la realidad se presume la existencia de la relación laboral.</p>
<p>Remuneración y condiciones de trabajo</p>	<p>El monto de la remuneración de la persona trabajadora del hogar será establecido por</p>

acuerdo libre de las partes, pero no podrá ser inferior a la remuneración mínima vital (RMV) por jornada completa de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. La persona trabajadora del hogar que labore, por horas o fracción de estas, recibirá una remuneración proporcional. El pago por estas labores tendrá como unidad dineraria mínima la remuneración mínima vital. El sobretiempo en el trabajo del hogar remunerado es voluntario y se remunera de acuerdo con las reglas establecidas para el régimen laboral general de la actividad privada. Las condiciones de trabajo que debe otorgar el empleador aseguran la dignidad y adecuada observancia de la seguridad y salud en el trabajo, la entrega de uniformes, equipos de protección, instrumentos o herramientas para la prestación del trabajo.

También, tendrán derecho a que se les otorgue los implementos de bioseguridad y artículos de desinfección que necesite para su protección personal, garantizando la salud ante un posible contagio contra el COVID-19 o enfermedades infectocontagiosas similares, sean o no pandémicas. La parte empleadora se encuentra obligada a proporcionar alimentación, desayuno, almuerzo y cena, y alojamiento adecuado a su nivel socioeconómico, de modo que asegure la dignidad de la persona trabajadora del hogar. Todas las condiciones de trabajo descritas previamente no forman parte de la remuneración.

Edad mínima para el trabajo del hogar	La edad mínima para realizar el trabajo del hogar es de dieciocho (18) años.
Pago de la remuneración	La remuneración puede pagarse en forma semanal, quincenal o mensual, de acuerdo a lo establecido por ambas partes. El pago por transferencia bancaria requiere el consentimiento de la persona trabajadora del hogar. El empleador está obligado a extender una boleta de pago que es firmada por ambas partes en dos

	<p>ejemplares, las cuales se entregan al trabajador o trabajadora y a la parte empleadora. Esta boleta sirve como prueba del cumplimiento de la remuneración y debe contener los aportes y descuentos que se apliquen.</p>
<p>Gratificaciones y compensación por tiempo de servicios</p>	<p>Las trabajadoras y los trabajadores del hogar tienen derecho a gratificación por Fiestas Patrias y por Navidad, siendo cada una equivalente al monto total de la remuneración mensual. Las gratificaciones son abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre.</p> <p>Las trabajadoras y los trabajadores del hogar tienen derecho a compensación por tiempo de servicios, tomando en cuenta el carácter especial de este régimen laboral, siendo aplicables las disposiciones más beneficiosas de la legislación de la materia a fin de obtener una equiparable al marco general</p>
<p>Jornada de trabajo</p>	<p>La jornada ordinaria máxima de trabajo es de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y ocho (48) horas semanales. Se puede reducir por acuerdo entre las partes, por convenio colectivo o por la ley. Todo trabajo realizado fuera de la jornada ordinaria se remunera extraordinariamente. Las trabajadoras del hogar contratadas a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales que otorga el régimen laboral de la actividad privada, siempre que el cómputo de la jornada de la semana laboral dividida entre los días trabajados resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias. Los períodos durante los cuales la trabajadora o el trabajador no dispone libremente de su tiempo por permanecer en el hogar o centro de trabajo a órdenes del empleador son considerados horas de trabajo extraordinario. El trabajo extraordinario es voluntario y se paga de acuerdo con las reglas establecidas para el régimen laboral general de la actividad privada.</p>

<p>Descansos remunerados</p>	<p>Los descansos remunerados semanales, feriados y vacacionales se rigen por el régimen laboral general de la actividad privada. Los trabajadores del hogar tienen derecho a un descanso anual remunerado de treinta (30) días calendario luego de un año continuo de servicios. El récord trunco se compensa a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubieren laborado, respectivamente. Para las personas trabajadoras del hogar que presten servicios con residencia en el domicilio de la persona empleadora, los períodos durante los cuales no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar son considerados como horas de trabajo. También se considera feriado no laborable remunerado el 30 de marzo de cada año, Día de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar.</p>
<p>Derecho a la educación</p>	<p>El empleador debe brindar las facilidades al trabajador del hogar para que la jornada de trabajo del hogar remunerado permita su acceso a la educación básica obligatoria o a la formación profesional o técnica, según corresponda.</p>
<p>Extinción del vínculo de trabajo</p>	<p>El trabajador del hogar puede renunciar al empleo otorgando al empleador un preaviso de treinta (30) días calendario de anticipación. El empleador puede exonerar de este plazo por iniciativa propia o a pedido del trabajador. La exoneración también opera si la solicitud no es respondida por escrito dentro del tercer día de presentada.</p>
<p>Objeto de las agencias de empleo doméstico</p>	<p>Las agencias de empleo tienen como objetivo, únicamente, la contratación de personas trabajadoras del hogar a cambio de una retribución pagada por la persona empleadora del hogar. Las agencias de empleo están prohibidas de cobrar o afectar patrimonialmente a la persona trabajadora del hogar. Asimismo, prohíbese que las agencias de empleo o cualquier otro tipo de empresa realice intermediación</p>

	<p>laboral o tercerización de servicios respecto del trabajo del hogar remunerado. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene la obligación de controlar y hacer seguimiento a las agencias de empleo, debiendo exigir su registro obligatorio de acuerdo a lo establecido por normas de la materia, así como emitir las sanciones correspondientes en caso de incumplimiento y prevenir supuestos de explotación o trata laboral. Las agencias de empleo están obligadas a difundir la presente ley y participar activamente en su implementación, siendo un requisito obligatorio para su existencia y funcionamiento</p>
<p>Derechos colectivos</p>	<p>Las personas trabajadoras del hogar y sus empleadores gozan de los derechos colectivos previstos en la Constitución Política del Perú y las normas internacionales incorporadas a nuestro ordenamiento jurídico. Se les garantiza la libertad sindical, el fomento de la negociación colectiva y el respeto del derecho de huelga.</p>
<p>Prohibición de actos discriminatorios</p>	<p>Prohíbese todo acto de discriminación contra las personas que realizan trabajo doméstico, así como todo tratamiento vejatorio de obra o palabra que afecte la dignidad de la persona trabajadora del hogar. Incurre en acto de discriminación el empleador que obligue, o establezca como condición, al trabajador del hogar, realizar actos contrarios a los valores y prácticas sociales, culturales, religiosos y espirituales de sus pueblos, así como a usar uniformes, mandiles, delantales o cualquier otra vestimenta o distintivo identificatorio en espacios o establecimientos públicos como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y otros similares. Cuando la persona trabajadora del hogar desempeñe sus labores en área distinta al hogar, deberá gozar de idénticas condiciones de trato que</p>

	<p>las dispensadas a las otras personas.</p> <p>Incurrir en acto de discriminación la institución pública o privada que prohíbe el uso de todo o parte de sus instalaciones al trabajador del hogar cuando concurre a estas en cumplimiento de su labor.</p>
Protección de la maternidad	<p>La persona trabajadora del hogar goza de protección desde la etapa de gestación. Es nulo el despido por motivo de maternidad. Tiene derecho al descanso pre y post natal conforme a las normas del régimen laboral general de la actividad privada.</p>
Prevención y sanción del hostigamiento sexual	<p>Prohíbese todo acto de discriminación contra la persona trabajadora del hogar.</p> <p>Queda proscrito segregar a espacios exclusivos a quienes trabajan en el marco de la presente ley. La persona trabajadora del hogar tiene derecho a la integridad física, psíquica y sexual. No puede ser sometida a actos que pongan en riesgo o afecten el goce y disfrute de este derecho.</p> <p>Asimismo, goza de mecanismos de prevención y protección contra todo acto de violencia y acoso en todos los aspectos del empleo y la ocupación, particularmente contra el hostigamiento sexual, conforme a las normas vigentes y al reglamento de la presente ley.</p>
Derecho a la seguridad social y pensión	<p>La persona trabajadora del hogar es afiliada regular en el Seguro Social de Salud (ESSALUD) para la cobertura en salud.</p> <p>También tiene la calidad de asegurado regular obligatorio al sistema de pensiones y elige libremente ser afiliado al Sistema Nacional de Pensiones o Sistema Privado de Pensiones. El aporte para la cobertura en salud está a cargo de la parte empleadora, conforme a las normas del régimen laboral general de la actividad privada. Es obligación de la parte empleadora retener el aporte correspondiente al sistema de pensiones elegido.</p>
Derecho a la seguridad y salud en el trabajo	<p>Las personas trabajadoras del hogar tienen derecho a un ambiente laboral armonioso, adecuado, que preserve su salud y</p>

	seguridad y les permita desarrollar su trabajo
Migración laboral protegida	La persona trabajadora del hogar, en condiciones de migración interna o externa, tiene derecho a la protección legal para prevenir la explotación o trata laboral, debiendo garantizarse el cumplimiento de la presente ley para este efecto y la cooperación entre gobiernos nacionales y/o locales para una efectiva protección de la migración interna o externa de la persona trabajadora del hogar.
Fortalecimiento de la autoridad inspectiva en caso de trabajo forzoso o infantil	La Autoridad Administrativa de Trabajo puede disponer, en el marco del procedimiento sancionador y mediante decisión debidamente motivada, la adopción de medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final del procedimiento, coadyuvando con la tutela efectiva de las personas en situaciones de trabajo forzoso o infantil, desarrolladas en el marco de las relaciones de trabajo doméstico.
Labor inspectiva en el centro de trabajo	El inspector de trabajo, conforme a lo dispuesto por el artículo 5 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, está facultado a ingresar en el día y hora que disponga al domicilio donde labora la persona trabajadora del hogar, siempre que cuente con el consentimiento del empleador o con la autorización judicial oportuna. De resistirse el empleador a dar su manifestación y a otorgar las facilidades para verificar el cumplimiento de los derechos de la persona trabajadora, el inspector de trabajo levantará un acta con la sola versión de la parte denunciante respecto de las condiciones laborales incumplidas, las cuales serán valoradas como presunción de hechos ciertos, para todo efecto legal.
Tutela urgente	En caso de riesgo a la integridad física, psicológica, salud y seguridad de la persona trabajadora del hogar, con énfasis en el derecho a vivir una vida libre de violencia, las autoridades competentes deben

	garantizar la protección de estos derechos, sin que sea exigible la autorización judicial.
Presunción de hechos ciertos	En los procesos laborales, el juez tomará en cuenta la versión del trabajador del hogar ante la imposibilidad material de la obtención de las pruebas por obstrucción, negligencia o mala fe del dueño del hogar, considerándola como presunción de hechos ciertos, para todo efecto legal.
Encargados de registros	El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), dentro del plazo de noventa (90) días contados desde la vigencia de la presente ley, deben: <ul style="list-style-type: none"> a) Implementar los registros de las personas trabajadoras del hogar, empleadores y de agencias privadas de empleo doméstico. b) Diseñar e implementar un sistema para la inscripción del contrato de trabajo del hogar remunerado y emisión de las boletas de pago por los empleadores.
Encargados	El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria y las organizaciones sindicales representantes de las personas trabajadoras del hogar, conformarán la Mesa de Trabajo para Promover el Cumplimiento de los Derechos de las Trabajadoras y los Trabajadores del Hogar.
Deber de confidencialidad	La persona trabajadora del hogar debe guardar confidencialidad sobre los actos o hechos relacionados con la intimidad del hogar en el que trabaja, salvo los casos que afectan su dignidad o la integridad del grupo familiar

Fuente: Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar

La Tabla 11 intenta resumir la Ley 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar y su respectivo reglamento aprobado mediante Decreto Supremo No 009-2021-TR. Los graves

problemas de implementación de la Ley y el Reglamento saltan a la vista cuando se contrasta los indicadores de trabajo precario y riesgos de trabajo forzoso presentados en la anterior sección con los aspectos regulados por la ley. Aun cuando la ley claramente regula muchos aspectos relacionados con los requisitos del contrato laboral, las horas y el horario de trabajo, la remuneración, o la gratificaciones y compensación por tiempo de servicios, y una serie de derechos laborales, - en la práctica, estos aspectos no se cumplen para una mayoría de las trabajadoras del hogar.

Sobre este aspecto, es importante notar que, para garantizar los derechos de las trabajadoras del hogar, el Estado peruano cuenta con una oferta de servicios relacionados a la información; consulta y asesoría a trabajadoras del hogar y empleadores sobre sus derechos y obligaciones laborales; servicios de protección de las trabajadoras del hogar ante el acoso y la discriminación; servicios de certificación de competencias laborales y, fiscalización, supervisión y control del cumplimiento de la normativa laboral, a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). Las Tablas 12 a 17 presentan información estadística de algunos de estos servicios y de la fiscalización laboral.

Tabla 12. Ingreso de trabajadoras del hogar en el registro de empleadores a diciembre de cada año: 2005 al 2021 (Clasificados por nacionalidad de origen) a/

Origen	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021 (ene-may)
Nacional	21 520	6 366	6 261	6 435	9 470	7 608	8 010	7 450	6 943	6 634	8 668	9 188	11 253	11 197	11 244	7 835	4 443
Extranjero	2	17	5	5	17	5	5	15	8	10	18	24	41	139	338	233	124
TOTAL	21 522	6 383	6 266	6 440	9 487	7 613	8 015	7 465	6 951	6 644	8 686	9 212	11 294	11 336	11 582	8 068	4 567
ACUMULADO	21 522	27 905	34 171	40 611	50 098	57 711	65 726	73 191	80 142	86 786	95 472	104 684	115 978	127 314	138 896	146 964	151 531

a/ Se debe considerar lo siguiente: Considera solo a trabajadores activos a diciembre de cada año.

Fuente y elaboración: SUNAT. Registro de Empleadores de Trabajadores(as) del Hogar (Oficina Técnica de los Recursos de Seguridad Social).

Tabla 13. Número de atenciones brindadas a trabajadoras del hogar y a empleadores registradas en los Servicios de consultas al trabajador y empleador y liquidación de beneficios sociales del MTPE, Lima Metropolitana: 2018 -2021

Servicio	2018	2019	2020	2021
Consultas al trabajador	3 972	4 248	1 139	318
Consultas al empleador	260	136	26	5
Liquidación de beneficios sociales	0	238	89	15

Fuente y elaboración: MTPE - Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

Tabla 14. Atención de consultas sobre presuntos casos de hostigamiento sexual laboral a trabajadoras del hogar línea telefónica - Servicio trabaja sin acoso. Lima Metropolitana: 15 de octubre de 2018 al 11 de junio de 2021

Condición	Atenciones (Número)	Sexo	Año
Con vínculo laboral	0		
Sin vínculo laboral	2	Femenino	2021

Fuente y elaboración: MTPE - Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales, de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tabla 15. Indicadores del Sistema de inspecciones a cargo de la SUNAFIL y de los Gobiernos Regionales relacionados a las trabajadoras del hogar, 2018-2021

Indicador	2018	2019	2020	2021
Órdenes de orientación cerradas (Número)	186	199	0	5
Órdenes de inspección cerradas (Número)	240	211	123	45
Según origen: Denuncia	238	196	117	44
Según origen: Operativo	2	15	6	1
Según resultado: Acta	48	43	19	17
Según resultado: Informe	190	168	104	28
Resoluciones de multa emitidas en primera instancia				
Resoluciones (Número)	5	37	25	18
Multa (Nuevos Soles)	15 046	91 754	87 931	69 546
Resoluciones en primera instancia no multadas (Número)	6	3	6	2
Resoluciones de multa emitidas en segunda instancia				
Resoluciones (Número)	1	17	3	0
Multa (Nuevos Soles)	51 317	72 141	95 505	0

Fuente y elaboración: SUNAFIL. Sistema Informático de Inspección del Trabajo.

Tabla 16. Perfiles ocupacionales, centros de certificación de competencias laborales y personas evaluadas y certificadas vinculados a las ocupaciones de trabajo del hogar remunerado y cuidado en casa o en guarderías

Perfil ocupacional	Sector a cargo	Vencimiento del perfil ocupacional	Centro de Certificación de Competencias Laborales	Fecha de caducidad del certificado del centro de certificación	Personas evaluadas y certificadas (Número)
Cuidador(a) de la persona adulta mayor autovalente	MTPE	07/2016	ONCOSALUD	27/09/2016	Año 2013: 13 personas certificadas en Piura
Cuidado de la persona en el hogar (cuidado de niños en domicilio)	MTPE	07/2021	Sin información		Sin información
Trabajo al Servicio del Hogar	MTPE	07/2021	Centro de formación en turismo (CENFOTUR)	22/04/2021	Al 2020, evaluadas: 696 Al 2020, certificadas: 632
Cuidador(a) Comunitario(a) de	MINEDU - Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y	Sin información		Sin información	Sin información

Atención Integral a niñas y niños de 0-36 meses	Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE)		MIDIS - Programa Cuna Más		
---	---	--	---------------------------	--	--

Fuentes: Portal web del MTPE.

MTPE (s/f). Reporte estadístico de evaluaciones y certificaciones de competencias laborales 2010-2020. Recuperado de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1892000/Reporte%20de%20evaluaciones%20y%20certificaciones%202010-2020.pdf>

MIDIS (2020) Experiencias de Certificación de Competencias en el Sector Desarrollo e Inclusión Social. Recuperado de: <http://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/handle/sineace/6147>

Tabla 17. Organizaciones sindicales de las trabajadoras del hogar

Nombre de la organización	Año de creación
Federación de trabajadoras y trabajadores del hogar remunerados del Perú – FENTRAHOGARP	2013
Sindicato de trabajadoras del hogar de Lima Este – SINTRAHLES	2012
Federación nacional de trabajadoras y trabajadores del hogar del Perú – FENTTRAHOP	2012
Sindicato de trabajadoras y trabajadores del hogar de la Región Lima – SINTTRAHOL	2009
Sindicato nacional de trabajadores/as del hogar del Perú	2006

Fuente y elaboración: MTPE. Sistema de Registro de Organizaciones Sindicales de la Sub Dirección de Registros Generales.

En términos generales, se observa una escasa cobertura de estos servicios y de la fiscalización laboral, lo que pone de manifiesto la limitada capacidad del Estado para cumplir con la normativa legal y, probablemente, el escaso/limitado conocimiento de las trabajadoras del hogar y de los empleadores, acerca de sus derechos y obligaciones y de la oferta de servicios públicos disponibles. En tal sentido, se requiere fortalecer la capacidad del Estado peruano con la finalidad de brindar a las trabajadoras del hogar una oferta de servicios integrales que abarque diferentes dimensiones en el reconocimiento de sus derechos laborales, que permitan la construcción de una trayectoria laboral formativa ascendente, el desarrollo de mecanismos para formalización laboral y el fortalecimiento de la capacidad de fiscalización y de sanción de la SUNAFIL. En esa dirección, la OIT (2016), al analizar las políticas para la formalización laboral de las trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe, concluye que si bien las reformas legales son necesarias, las políticas más efectivas en el reconocimiento real de los derechos de las trabajadoras del hogar son aquellas que han implementado estrategias multidimensionales que inciden en diversos ámbitos, tales como el acceso efectivo a la seguridad social (en el centro de las estrategias), iniciativas para mejorar los ingresos de las trabajadoras, impulso a la inspección laboral, garantizar la negociación colectiva y difusión de los derechos de las trabajadoras.

El movimiento sindical tiene un papel importante en las reivindicaciones laborales de las trabajadoras del hogar, tales como la ratificación del Convenio 189 de la OIT por el Estado peruano y en incidir en la agenda pública para la elaboración de marcos normativos a favor de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar. La Tabla 17 muestra las organizaciones sindicales registradas en el MTPE, sin embargo, no se dispone de información respecto al número de trabajadoras sindicalizadas, aunque se estima que es limitado (menos del 1% según un informe de la OIT del 2013), lo que se puede explicar por la naturaleza misma del trabajo realizado por las trabajadoras del hogar, que implica dificultades para reunirse y compartir

información sobre los problemas que enfrentan en el ejercicio de su trabajo (OIT, 2014). Tampoco se dispone de información actualizada de las potencialidades y limitaciones que enfrentan estas organizaciones sindicales en el ejercicio de sus actividades. La Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar y su reglamento (Decreto Supremo N° 009-2021-TR), reconocen el derecho de las trabajadoras del hogar a constituir organizaciones sindicales y determina que el MTPE y las DRTPE deben promover su fortalecimiento mediante el servicio de asistencia técnica. En tal sentido, el MTPE y las DRTE requieren fortalecer sus capacidades institucionales para cumplir con dicha normativa.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las trabajadoras del hogar son uno de los grupos más vulnerables de la población no sólo por la naturaleza de su trabajo sino también por las grandes desigualdades en las circunstancias entre quienes demandan y ofrecen los servicios de trabajo del hogar. A pesar de la percepción generalizada de vulnerabilidad laboral de una proporción importante de trabajadoras del hogar, el nivel y la magnitud real de su vulnerabilidad han estado siempre abiertas a debate debido a la ausencia de evidencia que permita cuantificar apropiadamente este fenómeno. Si bien los estudios de caso, y la evidencia cualitativa han sido vitales para describir determinados aspectos de esta relación laboral casi nunca es posible generalizar estas conclusiones a una parte importante de la población. Por otro lado, estudios cuantitativos que han utilizado encuestas de hogares convencionales -como la ENAHO-, no siempre han tenido la representatividad suficiente, y cuando se han unido diferentes muestras para alcanzarla, no siempre han tenido una cobertura temática apropiada para dimensionar la verdadera magnitud del problema.

Este estudio plantea una alternativa metodológica y la ejecuta en lo que podría considerarse como un estudio piloto para medir y potencialmente incluso monitorear los cambios en la situación del empleo, las condiciones de trabajo y los riesgos de trabajo forzoso de las trabajadoras del hogar en el Perú. Para ello utiliza una consulta rápida en línea (o encuesta por Internet) a trabajadoras del hogar utilizando como marco de lista el registro de afiliadas a las organizaciones de trabajadoras (específicamente a la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar, Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar, y Asociación La Casa de Panchita). Para analizar la representatividad de la muestra y corregir los problemas de selección ocasionados por los problemas de cobertura del marco de lista y la no-respuesta no aleatoria se utilizaron los datos de las encuestas de hogares convencionales, la Encuesta Nacional de Hogares para analizar la representatividad de la muestra. Como era de esperarse en una encuesta no-probabilística la muestra no puede generalizarse al total de las personas que trabajan (o trabajaron) como trabajadoras domésticas. Sin embargo, utilizando métodos estadísticos de control de selección de la muestra (el ajuste por puntaje de propensión -también conocido como reponderación por propensión; y el emparejamiento estadístico -también conocido como fusión o unión de datos, o emparejamiento sintético) podemos ajustar la muestra para que sea representativa de las trabajadoras del cono urbano de Lima. Dadas las grandes diferencias entre el cono urbano de Lima y el resto de las regiones del Perú es de esperarse que tanto las condiciones de trabajo precario como la presencia de factores de riesgo de trabajo forzoso sean más acentuadas en las regiones no cubiertas por la encuesta.

El análisis de los datos de la consulta en línea (corregidos para atenuar los problemas de cobertura y no-respuesta no aleatoria) ayudan tanto a documentar de mejor manera situaciones de precariedad del empleo y riesgos de trabajo forzoso. En particular el estudio encuentra:

1. Que la pandemia del COVID-19 ha disminuido significativamente las oportunidades de empleo del grupo de trabajadoras del hogar remuneradas. No sólo se han destruido empleos de tiempo completo con mejores condiciones de empleo sino también se han destruido empleos de medio tiempo u ocasionales.
2. Que el grupo de trabajadoras del hogar es uno de los más vulnerables al trabajo precario, definido por contratos informales, de tipo verbal, sin registro ante autoridades pertinentes y sin acceso a beneficios sociales previstos por ley (contribuciones a la seguridad social, seguro de salud, pago de gratificaciones, licencias pagadas por maternidad o enfermedad, o pago de vacaciones).
3. Que un parte significativa de trabajadoras del hogar, está expuesta a factores de riesgo de trabajo forzoso especialmente aquellas con menos posibilidades de acceder a otros empleos (por su nivel de escolaridad), mayores niveles de necesidad -medidos por altas tasas de dependencia familiar y bajas tasas de empleo dentro de sus hogares.
4. Que los factores de riesgo de trabajo forzoso a los que están expuestas las trabajadoras del hogar no han sido ocasionados exclusivamente por la pandemia del COVID-19 sino que son de carácter estructural, relacionados principalmente por las desigualdades entre quienes ofrecen y demandan estos servicios.
5. Esta cruda realidad plantea grandes desafíos para la implementación de Ley de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (Ley No.31047) y su respectivo reglamento que, si bien regula muchos de los aspectos relacionados con el trabajo precario y los riesgos de trabajo forzoso, no necesariamente define mecanismos que garanticen su implementación práctica.

Recomendaciones

1. Las encuestas por internet con marco de lista asociados con usuarios directos han sido criticadas por algunos estudios por ser susceptibles a “exagerar” determinadas situaciones que los participantes desean visibilizar. Por otro lado, las encuestas tradicionales “cara a cara” también plantean desafíos asociados a “minimizar” determinadas cuestiones por miedos a represalias o vergüenza ante el encuestador. En este sentido, sería de mucha utilidad **complementar este estudio con grupos focales** que permitan indagar mejor la magnitud y persistencia de los factores asociados a riesgos de trabajo forzoso, y si efectivamente la percepción de la presencia de dichos factores de riesgo encaja dentro del marco normativo para la identificación de trabajo forzoso.
2. A pesar de los desafíos de realizar consultas rápidas en línea (encuestas por Internet) - principalmente vinculadas a la no aleatoriedad de la muestra-, existen métodos que permiten corregir o al menos atenuar los sesgos de selección planteados por la potencial falta de cobertura, y los problemas de no-respuesta. Por tanto, podría resultar muy útil **establecer un sistema de monitoreo anual de las trabajadoras del hogar** que permita obtener información relevante para establecer un diálogo de políticas.
3. Para que dicho sistema pueda implementarse de forma efectiva es crucial el **trabajo conjunto y coordinado de las diferentes instituciones interesadas en el tema**. El diálogo entre las diferentes organizaciones de trabajadoras (específicamente a la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar, el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar, y Asociación La Casa de Panchita), las instancias gubernamentales pertinentes y el apoyo técnico y financiero de organismos de cooperación internacional es de vital importancia.

4. La Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar constituyen un marco jurídico completo para garantizar el respeto de los derechos fundamentales y laborales de las trabajadoras del hogar en Perú. Sin embargo, no están claros los mecanismos de implementación más adecuados para i) identificar aquellas situaciones donde se violan los derechos fundamentales o laborales, ii) proveer apoyo y protección a las trabajadoras del hogar que así lo requieran, y iii) garantizar una decisión rápida y justa que restituya los derechos transgredidos. Examinar **la ruta crítica más adecuada para cada una de las transgresiones a los derechos laborales y a los factores de riesgo** identificados es una tarea pendiente.

8 REFERENCIAS

- OIT, Convenio sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos, núm. 189, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, junio de 2011.
- OIT, Convenio sobre el trabajo forzoso, núm. 29, 1930.
- Protocolo 2014 relativo al Convenio sobre Trabajo Forzoso.
- OIT, Apéndice; Estadísticas sobre el trabajo forzoso. Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Octubre, 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_646435.pdf
- OIT, Clasificación internacional de la situación en el empleo, CISE-93, Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, 1993.
- F. Mehran, [ILO survey on domestic workers: Preliminary guidelines ILO , March 2014](#)
- [Qualitative research on employment relationship and working conditions: Preliminary guidelines.](#)
- [Measuring the economic and social value of domestic work: Conceptual and methodological framework, Working Paper.](#)
- Guía práctica para erradicar el trabajo infantil y proteger a los jóvenes trabajadores en el trabajo doméstico.
- “Cambios en la situación del empleo doméstico en el Perú” (OIT, 2015).
- Beaumont, J.F.; Bissonnette, J. Variance Estimation under Composite Imputation. *The methodology behind SEVANI. Surv. Methodol.* 2011, 37, 171–179.
- Buelens, B.; Burger, J.; van den Brakel, J.A. Comparing inference methods for non-probability samples. *Int. Stat. Rev.* 2018, 86, 322–343.
- Buskirk, T.D.; Kolenikov, S. Finding respondents in the forest: A comparison of logistic regression and random forest models for response propensity weighting and stratification. *Surv. Methods Insights Field* 2015, 1–17.
- Couper, M.P. The future of modes of data collection. *Public Opin. Q.* 2011, 75, 889–908.
- Elliott, M.R.; Valliant, R. Inference for nonprobability samples. *Stat. Sci.* 2017, 32, 249–264.
- Ferri-García, R.; Rueda, M.D.M. Efficiency of propensity score adjustment and calibration on the estimation from non-probabilistic online surveys. *Stat. Oper. Res. Trans.* 2018, 1, 159–182.
- Ferri-García, R.; Rueda, M.D.M. Propensity score adjustment using machine learning classification algorithms to control selection bias in online surveys. *PLoS ONE* 2020, 15, e0231500.
- Fuller, W.A. Regression estimation for survey samples. *Surv. Methodol.* 2002, 28, 5–24.
- Garavito, C. (2016). Trabajadoras del hogar en el Perú y su oferta de trabajo.
- Garavito, C. (2018). Demanda de trabajo del hogar remunerado remunerado en el Perú urbano. *Economía*, 41 (82), 35-60. <https://doi.org/10.18800/economia.201802.002>
- Leda M. Pérez (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](https://doi.org/10.1080/0966369X.2019.1708273)
- Lee, B.K.; Lessler, J.; Stuart, E.A. Improving propensity score weighting using machine learning. *Stat. Med.* 2010, 29, 337–346.

- Lee, S. Propensity score adjustment as a weighting scheme for volunteer panel web surveys. *J. Off. Stat.* 2006, 22, 329–349.
- Lee, S.; Valliant, R. Estimation for volunteer panel web surveys using propensity score adjustment and calibration adjustment. *Sociol. Methods Res.* 2009, 37, 319–343.
- 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, 79-83.
- Pérez, L. M., & Llanos, P. M. (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. DOI: <http://doi.org/10.25222/larr.67>
- Phipps, P.; Toth, D. Analyzing establishment nonresponse using an interpretable regression tree model with linked administrative data. *Ann. Appl. Stat.* 2012, 6, 772–794.
- Rivers, D. Sampling for Web Surveys. In *Proceeding of the Joint Statistical Meetings*, Salt Lake City, UT, USA, 1 August 2007.
- Rosenbaum, P.R.; Rubin, D.B. The central role of the propensity score in observational studies for causal effects. *Biometrika* 1983, 70, 41–55.
- Schonlau, M.; Couper, M.P. Options for conducting web surveys. *Stat. Sci.* 2017, 32, 279–292.
- Schonlau, M.; Van Soest, A.; Kapteyn, A. Are ‘Webographic’ or attitudinal questions useful for adjusting estimates from Web surveys using propensity scoring? *Surv. Res. Methods* 2007, 1, 155–163.
- Taylor, H. Does internet research work? *Int. J. Mark.* 2000, 42, 1–11.
- Taylor, H.; Bremer, J.; Overmeyer, C.; Siegel, J.W.; Terhanian, G. The record of internet-based opinion polls in predicting the results of 72 races in the November 2000 US elections. *Int. J. Mark. Res.* 2001, 43, 127–135.
- Valliant, R. Comparing Alternatives for Estimation from Nonprobability Samples. *J. Surv. Stat. Methodol.* 2020, 8, 231–263.
- Valliant, R.; Dever, J.A. Estimating propensity adjustments for volunteer web surveys. *Sociol. Methods Res.* 2011, 40, 105–137.

Anexo1. Métodos de corrección del sesgo de selección

Suponga que la población finita U consiste de $i = 1, \dots, N$ sujetos. Sea y una variable de una de la encuesta y y_i es el valor y adjunto a la i -ésima unidad $i = 1, \dots, N$.

Sea s_v una muestra de voluntarios no probabilística de tamaño n_v , obtenida de $U_v \subset U$ observando la variable de estudio y .

Sin ninguna información auxiliar, la media poblacional \bar{Y} es usualmente estimada con la media muestral no ponderada

$$\hat{Y} = \sum_{k \in s_v} \frac{y_k}{n_v} \quad (1)$$

Que produce estimaciones sesgadas de la media poblacional. El tamaño y la dirección del sesgo dependen de la proporción de la población sin posibilidad de inclusión en la muestra (cobertura) y diferencias en las probabilidades de inclusión entre los diferentes miembros de la muestra con una probabilidad distinta de cero de participar en la encuesta (selección). (Elliott y Valliant, 2017), (Couper, 2013)

Consideramos la situación en la que hay una muestra probabilística disponible y comparamos dos métodos de inferencia para tratar los sesgos de selección en un marco general. Sea s_r la muestra probabilística de referencia seleccionada bajo el diseño muestral (s_d, p_d) con π_i la probabilidad de inclusión de primer orden para el i -ésimo individuo. Asumamos que en s_r , observamos algunas otras variables de estudio que son comunes a ambas muestras, denotadas por x . Los datos disponibles están denotados por $\{(i, y_i, x_i), i \in s_v\}$, y $\{(i, x_i), i \in s_r\}$. Nos interesa estimar un parámetro lineal $\theta_N = \sum_U a_i y_i$, donde a_i son constantes conocidas. Algunos ejemplos incluyen la población total $T_y = \sum_U y_i$, la media poblacional \bar{Y} , y la proporción poblacional $p_A = \sum_U y_i / N$, donde $y_i = 1$ si la unidad i pertenece al grupo de interés A, y 0 en otro caso.

Ajuste por Propensity Score

El método de ajuste más popular en entornos no probabilísticos es el propensity score adjustment (PSA) o propensity weighting. Este método, desarrollado por primera vez por (Rosenbaum y Rubin, 1983), originalmente tenía la intención de corregir el sesgo de confusión en el contexto del diseño experimental, y es el método más utilizado en la práctica (Elliott y Valliant, 2017), (Lee, 2006), (Lee y Valliant, 2011), (Valliant y Dever, 2011), (Ferri-García, 2018), (Ferri-García, 2020), (Taylor, 2000), (Taylor et al, 2001), (Schonlau et al., 2007). Bajo este enfoque, la propensión de un individuo a participar en la encuesta voluntaria se estima agrupando los datos de ambas muestras, s_r y s_v , y entrenando un modelo de machine learning (generalmente una regresión logística) en la variable δ , donde $\delta_k = 1$ si $k \in s_v$ y $\delta_k = 0$ si $k \in s_r$. Asumimos que el mecanismo de selección de s_v es ignorable; esto es:

$$P(\delta_k = i | y_k, \mathbf{x}_k) = P(\delta_k = i | \mathbf{x}_k), \quad i = 0, 1; k \in s_v \quad (2)$$

También asumimos que el mecanismo sigue un modelo paramétrico:

$$P(\delta_k = 1 | y_k, \mathbf{x}_k) = p_k(x) = \frac{1}{e^{-(\gamma^T \mathbf{x}_k)} + 1} \quad (3)$$

Para algún vector γ . Obtenemos la pseudo máxima verosimilitud del parámetro γ y usamos la inversa de la propensión de respuesta estimada como ponderación para construir el estimador (Valliant, 2020):

$$\hat{\theta}_{PSA1} = \sum_{k \in s_v} a_k y_k / \hat{p}_k(\mathbf{x}_k) \quad (4)$$

Donde $\hat{p}_k(\mathbf{x}_k)$ denota la propensión de respuesta estimada para el individuo $k \in s_v$. Estimadores alternativos se pueden construir modificando ligeramente la ecuación (4). (Schonlau, Couper, 2017):

$$\theta_{PSA2} = \sum_{k \in s_v} (1 - \hat{p}_k(\mathbf{x}_k)) a_k y_k / \hat{p}_k(\mathbf{x}_k) \quad (5)$$

Otras alternativas implican la estratificación de las propensiones en un número fijo de grupos, con la idea de agrupar a personas con propensiones similares al voluntariado. Por ejemplo, en (Lee, 2006), (Lee y Valliant, 2011), los factores de ajuste f_c se obtienen para el c -ésimo estrato de individuos:

$$f_c = \frac{\sum_{k \in s_r^c} d_k^r / \sum_{k \in s_r} d_k^r}{\sum_{k \in s_v^c} d_k^v / \sum_{k \in s_v} d_k^v} \quad (6)$$

Donde s_r^c y s_v^c son individuos de las muestras s_r y s_v respectivamente que pertenecen al c -ésimo grupo, mientras que $d_k^r = 1/\pi_k$ y $d_k^v = 1/\hat{p}_k$ son los pesos de diseño para el k -ésimo individuo de la muestra de referencia y el j -ésimo individuo de la muestra de voluntarios, respectivamente. Las ponderaciones finales son:

$$w_j = f_c d_j^v = \frac{\sum_{k \in s_r^c} d_k^r / \sum_{k \in s_r} d_k^r}{\sum_{k \in s_v^c} d_k^v / \sum_{k \in s_v} d_k^v} d_j^v \quad (7)$$

Luego, las ponderaciones se utilizan en el estimador de Horvitz-Thompson:

$$\hat{\theta}_{PSA3} = \sum_{k \in s_v} w_k a_k y_k \quad (8)$$

El método utilizado en (Valliant, Dever, 2011) no requiere el cálculo de f_c . Solo usa la propensión promedio dentro de cada grupo

$$\bar{\pi}_c = \sum_{k \in s_r^c \cup s_v^c} p_k(\mathbf{x}) / (n_r^c + n_v^c) \quad (9)$$

Donde n_r^c y n_v^c son el número de individuos de la referencia y la muestra de voluntarios, respectivamente, que pertenecen al c -ésimo grupo. La propensión media de cada miembro de la muestra de voluntarios se utiliza en el estimador de Horvitz-Thompson:

$$\hat{\theta}_{PSA4} = \sum_{k \in s_v^c} a_k y_k / \bar{\pi}_c \quad (10)$$

Se ha demostrado que el PSA en las encuestas en línea no probabilísticas es eficiente si el mecanismo de selección es ignorable y se utilizan las covariables correctas para el modelado (Lee, 2006). Si algunas de estas condiciones no se aplican, el uso de PSA puede inducir estimaciones sesgadas que necesitarían ajustes adicionales (Valliant, Dever, 2011). La combinación de PSA y la calibración ha mostrado resultados satisfactorios en términos de eliminación de sesgos (Lee, Valliant, 2009), (Ferri-García et al., 2018).

Se han sugerido varios modelos de machine learning como alternativas a la regresión logística para la estimación de puntajes de propensión en el contexto del diseño experimental, con resultados prometedores. (Lee et al., 2010), (Phipps et al, 2012) examinó el rendimiento de varios Classification and Regression Tree (CART) para el PSA en el balance de muestras. Otras aplicaciones de los algoritmos de machine learning en PSA implican su uso en ajustes por falta de respuesta; más precisamente, se han estudiado utilizando Random Forests como predictores de propensión (Buskirk y Kolenikov, 2015). Con respecto al contexto de muestreo no probabilístico cubierto en este estudio, (Ferri-García y Rueda, 2020) presentó un estudio de simulación utilizando árboles de decisión, k -Vecinos más cercanos, Naives Bayes, Random Forests y una máquina de aumento de gradientes (Gradient Boosting Machine) que respalda la vista dada en (Buelens et al., 2018) sobre los métodos de machine learning que se utilizan para eliminar el sesgo de selección en muestras no probabilísticas. Todos esos algoritmos, junto con el análisis discriminante y los Model Averaged Neural Networks se utilizarán para la estimación de la propensión. en este estudio.

Emparejamiento estadístico (Statistical Matching)

La coincidencia estadística (también conocida como fusión de datos o coincidencia sintética) es un enfoque basado en modelos introducido por (Rivers, 2007) y desarrollado por (Beaumont y Bissonnette, 2011) para la falta de respuesta en muestras probabilísticas. La idea en este contexto es modelar la relación entre y_k y x_k usando la muestra de voluntarios s_V para predecir y_k para la muestra de referencia.

Supongo que la población finita $\{(i, y_i, x_i), i \in U\}$ puede verse como una muestra aleatoria del modelo de superpoblación:

$$y_i = m(x_i) + e_i, \quad i = 1, 2, \dots, N \quad (11)$$

Donde $m(x_i) = E_m(y_i|x_i)$ y se supone que el vector aleatorio $e = (e_1, \dots, e_N)'$ tiene media cero.

Bajo el enfoque basado en el diseño, el estimador habitual del parámetro lineal de una población es el estimador de Horvitz-Thompson dado por:

$$\hat{\theta}_{HT} = \sum_{k \in s_r} a_k y_k d_k \quad (12)$$

donde $d_k = 1/\pi_k$ es el peso muestral de la unidad k que es insesgado en el diseño, consistente para θ , y distribuidos normalmente asintóticamente en condiciones suaves (Fuller, 2002). Este estimador no se puede calcular porque y_k no se observa para las unidades $k \in s_r$; por lo tanto, sustituimos y_i por los valores predichos de la modelo anterior. Por tanto, el estimador de emparejamiento viene dado por:

$$\hat{\theta}_{SM} = \sum_{s_r} a_k \hat{y}_k d_k \quad (13)$$

Donde \hat{y}_k es el valor predicho de y_k .

La clave es cómo predecir los valores de y_k . Por lo general, el modelo de regresión lineal se considera para estimación; $E_m(y_i|x_i) = x_i^T \beta$ es fácil de implementar en la mayoría de los paquetes estadísticos existentes, pero deben tenerse en cuenta varios inconvenientes. Los modelos paramétricos requieren suposiciones sobre la selección de variables, forma funcional y distribuciones de variables y especificación de interacciones. Si alguna de estas suposiciones es incorrecta, la reducción del sesgo podría ser incompleta o inexistente. Contrariamente a enfoques de modelado estadístico que asumen un modelo de datos con parámetros estimados a partir de datos, los algoritmos de machine learning más avanzados tienen como objetivo extraer la relación entre un resultado y predictor sin un modelo de datos a priori. Estos métodos no se han aplicado ampliamente en la literatura de emparejamiento estadístico. Ahora, proponemos el uso de métodos de machine learning como alternativa a los modelos de regresión lineal.

Anexo 2. Formulario para la consulta rápida en línea

El Proyecto Bridge de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) está realizando una encuesta a trabajadoras del hogar para conocer los cambios sus condiciones de trabajo en el Contexto del COVID-19. Completar la encuesta le tomará de 10 a 15 minutos. La información será estrictamente confidencial y solo será utilizada para comprender mejor la problemática laboral de las trabajadoras del hogar. Muchas gracias por ayudarnos respondiendo a las preguntas.

Parte 1. Registro y selección

1. INFORMACIÓN PERSONAL

1.1 Edad* (Ingrese un numero Por ejemplo4)

1.2 Estado Civil *

Seleccione una de las alternativas

Soltera/o

Casada/o En unión libre

Divorciada o Viuda/o

1.3 Lugar de Nacimiento

Ingrese los datos conforme al lugar donde nació

a) Departamento

b) Provincia

c) Distrito

1.4 Lugar de Residencia

Ingrese los datos conforme al lugar donde vive

a) Departamento

b) Provincia

c) Distrito

1.5 Nivel de escolaridad *

Seleccione una de las alternativas

Ninguno

Primaria incompleta

Primaria completa

Secundaria incompleta

Secundaria completa

Superior

2. INFORMACIÓN DE SU HOGAR

Responda las siguientes preguntas considerando el lugar donde vive usted y su familia (su casa)

2.1 ¿Cuántos miembros viven actualmente en su hogar, incluyéndola a usted? *

(Ingrese un numero Por ejemplo4)

2.2 ¿Cuántos miembros de su hogar?

son niños de 14 años o menos (Ingrese un numero Por ejemplo3)

son personas de 15 a 65 años (Ingrese un numero Por ejemplo2)

son adultos mayores de más de 65 años (Ingrese un numero Por ejemplo3)

2.3 ¿Cuántos miembros de su hogar aportan todos los meses para los gastos del hogar? *
(Ingrese un numero Por ejemplo2)

2.4 Sumando todos los ingresos de todos los miembros del hogar, ¿Cuál fue el ingreso mensual del hogar? *

- Entre 0 y 750 soles
- Entre 751 y 1410 soles
- Superior a 1410 soles
- Superior a 3000 soles

3. SITUACION LABORAL ANTES DE LA PANDEMIA

3.1 ¿Trabajó al menos una hora como trabajadora del hogar en **ENERO 2020**? *
() Si () No

3.2 ¿Cuántas horas por semana trabajó en promedio **antes** de la pandemia del COVID-19? *
(Ingrese un numero Por ejemplo40)

3.3 ¿Cada cuánto tiempo se le pagaba? *

- Diario
- Semanal
- Quincenal
- Mensual

3.4 ¿Cuánto le pagaron en soles? * (Ingrese un numero Por ejemplo400)

4. SITUACION LABORAL DURANTE DE LA PANDEMIA

4.1 ¿Trabajó **al menos una hora** como trabajadora del hogar en **ENERO 2021**? *
() Si () No

4.2 ¿Cuántas horas por semana trabajó en promedio **durante** un mes durante la pandemia del COVID-19? (Ingrese un numero Por ejemplo40)

4.3 ¿Cada cuánto se le paga?

- Diario
- Semanal
- Quincenal
- Mensual

4.4 ¿Cuánto le pagaron en soles? (Ingrese un numero Por ejemplo400)

Muchas gracias por sus respuestas!

El Proyecto Bridge está realizando un registro de trabajadoras del hogar para contactarlas para futuros estudios que puedan ayudar a entender mejor sus condiciones de trabajo y las políticas públicas que serían más adecuadas para mejorarlas durante y después del COVID-19.

¿Le gustaría registrarse?

Ingrese un celular donde se la pueda contactar

Número de Celular

Operador

A continuación le haremos preguntas sobre sus condiciones de trabajo en el último empleo. Completar la encuesta le tomará de 10 a 15 minutos. Si decide completar la encuesta, le transferiremos un plan de datos de 3GB para retribuir los datos que está utilizando.

Le recordamos que la información recolectada se mantendrá **ESTRICTAMENTE CONFIDENCIAL** y solo será utilizada para comprender mejor la problemática laboral de las trabajadoras del hogar. Muchas gracias por ayudarnos respondiendo a las preguntas.

Parte 2. Condiciones de Trabajo

Todas las preguntas a continuación están relacionadas con su último trabajo como trabajadora del hogar.

5. CONDICIONES DE EMPLEO

5.1. ¿Hace cuánto tiempo trabaja como trabajadora del hogar? *

(Ingrese el número de años x ejemplo 4)

(Ingrese el número de meses x ejemplo 10)

5.2 ¿Qué actividades realiza regularmente en su trabajo? *

(Marque todas las casillas que apliquen a su caso)

- Preparar comidas, cocina
- Lavar y planchar la ropa.
- Lavar los platos, limpiar la casa
- Cuidar a los bebés de la familia, niños
- Cuidar a adultos mayores
- Cuidar a enfermos y/o discapacitados en la casa
- Jardinería, cuidado del jardín
- Conducir un coche familiar para el transporte.
- Cuidar la casa
- Hacer compras para el hogar
- Otras tareas domésticas

5.3. En su último empleo, ¿Usted dormía en la vivienda de su empleador (cama adentro)? *

Sí No

5.4 En su último empleo, su contrato de trabajo es: *

- Verbal
- Escrito

5.5 En su último empleo, su contrato de trabajo lo hizo: *

- Con algún miembro de la vivienda donde trabaja
- Con una empresa de servicios

5.6 En su último empleo, su contrato está: *

(Marque todas las opciones que aplican a su caso)

- Registrado ante las autoridades públicas (el ministerio de trabajo, por ejemplo)
- Registrado ante el sistema de seguridad social (ESSALUD)
- Ninguno

5.7 Beneficios laborales: ¿Qué beneficios laborales le reconocen en su trabajo? *

(Marque todas las casillas que apliquen a su caso)

- Pago al sistema de pensiones (AFP) por parte suya
- Pago de seguro de salud por parte del empleador
- Pago de al menos una gratificación
- Protección de la maternidad (licencia pagada antes y después de dar a luz)
- Vacaciones anuales pagadas
- Licencia por enfermedad pagada
- Acceso a implementos de bioseguridad y artículos de desinfección para el uso personal (mascarilla/barbijo, alcohol en gel, etc.)
- Alimentación gratuita
- Vivienda/Alojamiento gratuito
- Recibió dinero para movilizarse o su empleador la llevó/recogió en su vehículo
- Vestimenta gratuita (uniforme u otras prendas de vestir)
- Ninguno

5.8 HORAS Y HORARIO DE TRABAJO

5.8.1 ¿Tiene en su trabajo una lista de las tareas a realizar al día o a la semana? *

- Si No

5.8.2 ¿Tiene en su trabajo un número de horas de trabajo establecidas al día o a la semana? *

Ejemplo: 8 horas de trabajo al día

- Si No

5.8.3 ¿Tiene en su trabajo, un horario de trabajo definido?

Ejemplo: de 8:00 a 12:00 y de 14:30 a 18:30

- Si No

5.8.4 ¿Tiene en su trabajo tiempo de descanso? *

- Si No

5.8.5 ¿Tuvo alguna vez que trabajar durante la madrugada (antes de las 6am) o durante la noche (después de las 8 pm)? *

- Si No

5.8.6 ¿Le pagaron las horas extra que trabajó en un horario fuera del establecido? *

- Si No

6. CONDICIONES DE TRABAJO

6.1 Para convencerla de trabajar en esta casa/vivienda, se le mintió/engañó sobre: *

(Marque todas las casillas que apliquen a su caso)

- El tipo del trabajo y las tareas que tenía que realizar
- El nombre del empleador (la identidad)
- Las condiciones del lugar de trabajo
- El monto de su sueldo
- El pago de beneficios sociales (salud, vacaciones, gratificaciones),
- Los pagos en cosas materiales, objetos y otros (salud, educación, vivienda, alimentación, uniforme o instrumentos de trabajo),

- La cantidad de trabajo (horas de trabajo y esfuerzo)
- La flexibilidad del horario de trabajo (permisos, licencias u otros)
- Ninguna de la anteriores

6.2 Antes de comenzar a trabajar, o durante el tiempo que usted estuvo trabajando para este empleador o esta casa: *

(Marque todas las casillas que apliquen a su caso)

- ¿Dependió de su empleador para conseguir trabajo para otros miembros de su propia familia?
- ¿Dependió de su empleador para obtener alimentos, vestimenta o servicios de vivienda, educación y salud para otros miembros de su propia familia?
- ¿Tenía o adquirió alguna deuda mediante adelantos de dinero o pagos en objetos/artículos a usted o su familia?
- ¿Le obligaron a comprar bienes o adquirir servicios que usted no quería?
- Ninguna de las anteriores

6.3 Antes de comenzar a trabajar, o durante el tiempo que usted estuvo trabajando en su último empleo ¿Le impidieron renunciar y dejar el trabajo de acuerdo con lo establecido por la ley? ¿Por qué? *

(Marque todas las casillas que apliquen a su caso)

- Por deudas contraídas por estudios
- Por deudas contraídas en dinero o en objetos por vivienda, comida, vestido, o instrumentos de trabajo.
- Por no devolver gastos que implicó su contratación o traslado
- Porque espera recibir salarios o pagos que se le debe.
- Otra
- No se le impidió renunciar

6.4 Durante el tiempo de trabajo con este empleador en esta casa/vivienda, tuvo: *

(Marque todas las casillas que apliquen a su caso)

- Libertad de comunicación para hablar con sus familiares y amigos
- Libertad de movimiento para salir de su lugar de trabajo.
- Libre acceso a servicios básicos (agua, electricidad y saneamiento básico)
- Libre acceso a comunicarse con la policía y/o autoridades
- Obligación a trabajar tiempo extra más allá de los límites legales (más de 8 horas por día y/o 48 horas semanales)
- Obligación a trabajar en turnos día y noche más allá de los límites legales
- Inducción al consumo de alcohol o drogas
- Ninguna de las anteriores
- Otros

6.5 Alguna vez, durante el tiempo que trabajó con este empleador o esta vivienda, recibió como castigos o la amenazaron con: *

(Marque todas las casillas que apliquen a su caso)

- Denunciarla con las autoridades
- Retener su DNI u otro documento de identidad
- Retener su celular
- Retener sus pertenencias/objetos personales o dinero
- Retener su sueldo/salario
- Encerrarla en el lugar de trabajo
- Impedir su acceso a comida y agua
- Impedir que duerma durante la noche
- Negarle un espacio adecuado para vivir
- Negarle el acceso a servicios como agua, electricidad o saneamiento básico
- Insultos, acoso o violencia moral
- Castigos físicos
- Violencia o acoso sexual

- Violencia o acoso contra otros miembros de su hogar
- Amenazas de retirarla del trabajo como forma de disciplina o castigo
- Trabajos extra como forma de disciplina o castigo
- Descuentos y penalidades financieras como forma de disciplina o castigo
- Chantajes con informar a sus familiares o la comunidad sobre su situación laboral
- Ninguna de las anteriores
- Otros

Muchas gracias por su tiempo y participación. Por favor confirme el numero de teléfono y proveedor en el que quisiera recibir el pland e datos.

Número de Celular

Operador

Anexo 3. Tablas

Tabla A1: Incidencia de tareas domésticas en la actividad de trabajadores del hogar

Actividad	Muestra sin ajuste (%)	Muestra ajustada Por propensión (%)	Emparejamiento Estadístico (%)
Preparar comidas, cocina	51	52	53
Lavar y planchar la ropa.	38	46	38
Lavar los platos, limpiar la casa	57	63	60
Cuidar a los bebés de la familia, niños	23	23	25
Cuidar a adultos mayores	19	19	16
Cuidar a enfermos y/o discapacitados en la casa	6	8	5
Jardinería, cuidado del jardín	5	7	4
Conducir un coche familiar para el transporte.	0	0	0
Cuidar la casa	17	16	15
Hacer compras para el hogar	22	21	20
Otras tareas domésticas	26	21	25

Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

Tabla A2: Tipos de contrato de las trabajadoras del hogar

	Muestra sin ajuste (%)	Muestra ajustada Por propensión (%)	Emparejamiento Estadístico (%)
Tipo de Contrato			
Cama adentro	28	31	23
Contrato verbal	80	81	83
Con una empresa	9	10	8
Registro Min Trabajo	2	1	2
Registro en ESSALUD	13	10	10
Contratos con:			
Con una lista de tareas determinada	58	53	57
Con número de horas determinado	54	56	59
Con horario de trabajo determinado	51	51	51
Con tiempo de descanso	40	39	37

Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

Tabla A3: Acceso a derechos y beneficios laborales

Tipo de Contrato	Muestra sin ajuste (%)	Muestra ajustada Por propensión (%)	Emparejamiento Estadístico (%)
1. Derechos laborales			
Pago de al menos una gratificación	30	34	27
Licencia por maternidad	1	1	1
Licencia por enfermedad	3	6	3
Vacaciones pagadas	18	22	15
2. Beneficios laborales			
Vivienda	16	15	12
Alimentación	39	38	36
Transporte	11	10	11
Vestimenta	13	12	12

Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

Tabla A4: Incidencia de FRTF por falta de consentimiento en el reclutamiento.

Dimensión	Muestra sin ajuste (%)	Muestra ajustada Por propensión (%)	Emparejamiento Estadístico (%)
El tipo del trabajo y las tareas que tenía que realizar	20	19	24
El nombre del empleador (la identidad)	4	4	5
Las condiciones del lugar de trabajo	7	7	9
El monto de su sueldo	14	12	15
El pago de beneficios sociales (salud, vacaciones, gratificaciones)	8	7	8
Los pagos en cosas materiales, objetos y otros (salud, educación, vivienda, alimentación, uniforme o instrumentos de trabajo)	4	4	5
La cantidad de trabajo (horas de trabajo y esfuerzo)	17	15	15
La flexibilidad del horario de trabajo (permisos, licencias u otros)	10	10	11

Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

Tabla A5: Incidencia de Riesgos de Trabajo Forzoso por falta de libertad para concluir la relación laboral y dejar al empleador

Dimensión	Muestra sin ajuste (%)	Muestra ajustada Por propensión (%)	Emparejamiento Estadístico (%)
Por deudas contraídas por estudios	1	1	1
Por deudas contraídas en dinero o en objetos por vivienda, comida, vestido, o instrumentos de trabajo.	0	0	0
Por no devolver gastos que implicó su contratación o traslado	0	0	0
Porque espera recibir salarios o pagos que se le debe.	4	3	5
Otra	25	30	28

Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

Tabla A6: Incidencia de Riesgos de Trabajo Forzoso por coerción al trabajo y vida en condiciones de dureza

	Muestra sin ajuste (%)	Muestra ajustada Por propensión (%)	Emparejamiento Estadístico (%)
Falta de libertad de comunicación para hablar con sus familiares y amigos	47	51	46
Falta de libertad de movimiento para salir de su lugar de trabajo.	30	36	29
Falta de libertad para acceder a servicios básicos (agua, electricidad y saneamiento básico)	42	43	38
Falta de libertad para acceder a comunicarse con la policía y/o autoridades	21	19	20
Obligación a trabajar tiempo extra más allá de los límites legales (más de 8 horas por día y/o 48 horas semanales)	16	17	17
Obligación a trabajar en turnos día y noche más allá de los límites legales	9	9	10
Inducción al consumo de alcohol o drogas	1	1	1
Otros	11	11	13
Dependía de su empleador para conseguir trabajo para otros miembros de su propia familia	47	51	46
Dependía de su empleador para obtener alimentos, vestimenta o servicios de vivienda, educación y salud para otros miembros de su propia familia	30	36	29
Tuvo o adquirió alguna deuda mediante adelantos de dinero o pagos en objetos/artículos a usted o su familia	42	43	38
Le obligaron a comprar bienes o adquirir servicios que usted no quería	21	19	20

Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

Tabla A7: Incidencia de Riesgos de Trabajo Forzoso por presencia de castigos o amenazas de castigo

	Muestra sin ajuste (%)	Muestra ajustada Por propensión (%)	Emparejamiento Estadístico (%)
Denunciarla con las autoridades	2	4	2
Retener su DNI u otro documento de identidad	5	4	5
Retener su celular	2	4	4
Retener sus pertenencias/objetos personales o dinero	2	2	3
Retener su sueldo/salario	8	9	9
Encerrarla en el lugar de trabajo	2	3	3
Impedir su acceso a comida y agua	2	1	2
Impedir que duerma durante la noche	1	1	2
Negarle un espacio adecuado para vivir	3	3	3
Negarle acceso a servicios como agua, electricidad o saneamiento básico	0	0	0
Insultos, acoso o violencia moral	7	7	7
Castigos físicos	2	2	1
Violencia o acoso sexual	0	0	0
Violencia o acoso contra otros miembros de su hogar	0	0	0
Amenazas de retirarla del trabajo como forma de disciplina o castigo	8	9	9
Trabajos extra como forma de disciplina o castigo	1	2	2
Descuentos y penalidades financieras como forma de disciplina o castigo	4	6	5
Chantajos con informar a sus familiares o la comunidad sobre su situación laboral	3	1	3
Otro tipo de amenaza	9	10	9

Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.

Tabla A8: Riesgos de Trabajo Forzoso en las Trabajadoras del hogar

	Muestra sin ajuste (%)	Muestra ajustada Por propensión (%)	Emparejamiento Estadístico (%)
Falta de consentimiento en el reclutamiento.			
1. Al menos 1 indicador	34	31	37
2. Al menos 2 indicadores	20	17	20
Falta de libertad para concluir la relación laboral y dejar al empleador			
1. Al menos 1 indicador	30	33	33
2. Al menos 2 indicadores	1	1	1
Coerción al trabajo y vida en condiciones de dureza	61	63	58
1. Al menos un indicador	75	77	74
2. Al menos dos indicadores	53	57	53
3. Tres o más indicadores	36	39	35
Presencia de castigos o amenazas de castigo			
1. Al menos un indicador	22	22	23
2. Al menos dos indicadores	10	10	12
3. Tres o más indicadores	8	9	10

Fuente: Cálculos del autor en base a la Consulta rápida en línea a trabajadoras del hogar Abril/Mayo 2021.