



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA



**EL TRABAJO DOMÉSTICO EN LA PROVINCIA DE CUSCO
2010 – 2015: PROBLEMÁTICAS Y PERSPECTIVAS**

Presentado por:

Bach. ALARCÓN URRUTIA, GABRIELA

Tesis para optar al Título Profesional de:

ECONOMISTA

Asesor:

Mg. RAMIRO FLÓREZ LUCANA

**CUSCO - PERÚ
2016**



DEDICATORIA

A Sabina, mi segunda mamá, que aunque no esté físicamente conmigo siempre la tendré en mi corazón y en mi mente, a quien le agradezco todo lo que hizo por mí, y me ayudo a ser la persona que soy hoy.

A Edgar, mi querido padre, por ser la persona que con amor y sabiduría contribuyó a ser lo que soy, y a cumplir con mis sueños cada día y en todo momento está junto a mí acompañándome en mis logros y desarrollo personal y profesional.

A Soledad, mi madre, por amarme y darme la vida, cuidarme y ser mi apoyo en todos los momentos de mi vida y dar las gracias por tener a mis padres y por el amor que me dan cada día.

Gabriela.



AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Andina del Cusco, a través de la Escuela Profesional de Economía, expreso mi agradecimiento a quienes contribuyeron a mi formación profesional, humanística y personal, que me permitirá insertarme al mercado laboral exigente y competitivo.

Al Mg. Ramiro Flórez Lucana, por su apoyo académico y profesional en el asesoramiento permanente del presente trabajo de investigación.

A los Docentes de la Escuela Profesional de Economía, quienes con sus conocimientos, capacidades y actitudes contribuyeron a mi desarrollo personal y humano, condiciones imprescindibles en la formación del Economista.

A los docentes Dr. Tito Paredes Gordon y Mg. Wilbert Castillo Mamani, que con sus conocimientos, capacidades y aportes han hecho posible la culminación del presente trabajo de investigación que contribuirá al planteamiento de soluciones a la problemática del debilitamiento e informalidad del trabajo doméstico en la provincia del Cusco.

Finalmente expreso mi agradecimiento a todas las personas que han colaborado para la culminación del presente trabajo de investigación.



PRESENTACIÓN

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco.

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela Profesional de Economía, de la Universidad Andina del Cusco, pongo a vuestra consideración el presente trabajo de investigación intitulado: **“EL TRABAJO DOMÉSTICO EN LA PROVINCIA DEL CUSCO 2010-2015: PROBLEMÁTICA Y PERSPECTIVAS”**, para optar al Título Profesional de Economista.

El Presente trabajo es resultado de un proceso de investigación en el área de la Economía Laboral, que tiene como campo de estudio la elección de los individuos con respecto a sus ocupaciones, los requerimientos de mano de obra, los sueldos y salarios, los niveles de empleo, desempleo y los mecanismos de contratación, hablar ahora de Economía laboral y el rol que tiene es importante por los cambios que viene sufriendo el país y la actividad económica, ya que existe desempleo, que trae como consecuencia más trabajadores informales, la investigación constituye un aporte a la solución de la problemática del trabajo doméstico.

El presente trabajo de investigación se justifica por el hecho que actualmente la economía Laboral respecto al empleo doméstico, que tiene mucha importancia en la economía del país, analizando los factores que contribuyen a la diversificación del trabajo doméstico y la informalidad, que en el Perú conduce a un equilibrio social no óptimo en donde los trabajadores quedan desprotegidos en empleo y salud, el trabajo informal en el Perú representa el 79%, quienes no acceden a condiciones laborales.



RESUMEN

La investigación muestra como el trabajo doméstico presenta los cambios respecto a la situación social y laboral de las trabajadoras del hogar en aspectos como la educación, salud y previsión social, con altas tasas de informalidad con remuneraciones bajas, resultado de la baja calificación laboral, las mismas que provienen de los sectores rurales. Las bajas remuneraciones y el incumplimiento de los derechos laborales es consecuencia de la inexistencia de organismos del estado que realicen el control y el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras.

El objetivo de la presente investigación es analizar los factores determinantes que debilitan el trabajo doméstico con sus variables: nivel de ingresos, beneficios sociales, acceso a previsión social. El tipo de investigación desarrollado es descriptiva a través del diagnóstico del trabajo doméstico en el Perú y en la provincia del Cusco y correlacional ya que se busca medir el grado de relación que existe entre las variables de estudio.

Los resultados de las encuestas aplicadas a las trabajadoras domésticas de la muestra, objeto de estudio demuestran las hipótesis general y específicas, donde el nivel de ingresos, la ausencia de acceso de los trabajadores domésticos a beneficios sociales, la inexistencia de contratos entre trabajador y empleador incide en el debilitamiento del trabajo doméstico en la provincia del Cusco.

De la muestra, se llega a la conclusión de que los factores: El nivel de remuneraciones, la ausencia de acceso de los trabajadores domésticos a beneficios sociales y la ausencia de los contratos de relación laboral entre el trabajador doméstico y su empleador contribuyen al debilitamiento del trabajo doméstico en la provincia de Cusco.



ABSTRACT

Research shows such as domestic work presents the changes regarding the social and employment situation of domestic workers in areas such as education, health and social welfare, with high rates of informality with low wages, a result of low labor qualification, the them coming from rural areas. Low pay and breach of labor rights is a consequence of the absence of state agencies that perform control and enforcement of the rights of workers.

The aim of this research is to analyze the factors that weaken domestic work with its variables: income, social benefits, access to social welfare. The type of research is descriptive developed through diagnosis of domestic work in Peru and in the province of Cusco and correlational since it seeks to measure the degree of relationship between the study variables.

The results of the surveys of domestic workers in the sample under study tested the general and specific hypotheses, where the level of income, lack of access of domestic workers to social benefits, the absence of contracts between worker and employer affects the weakening of domestic work in the province of Cusco.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA ii
AGRADECIMIENTOS iii
PRESENTACIÓN iv
RESUMEN..... v
ABSTRACT..... vi
ÍNDICE DE CUADROS xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS xiii
ÍNDICE DE TABLAS DE CONTINGENCIA xv
GLOSARIO DE TERMINOS..... xvi
INTRODUCCIÓN..... xvii

CAPÍTULO I
MARCO METODOLÓGICO

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 1
1.1.1. Fundamentación y caracterización del problema 1
1.2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 3
1.2.1. Problema general..... 3
1.2.2. Problemas específicos..... 3
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... 3
1.3.1. Objetivo General..... 3
1.3.2. Objetivos Específicos 3
1.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN..... 4
1.4.1. Hipótesis general 4
1.4.2. Hipótesis Específicas..... 4
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 4
1.5.1. Justificación teórica..... 4
1.5.2. Justificación práctica..... 5
1.5.3. Justificación económica..... 5
1.5.4. Justificación social 5
1.5.5. Justificación legal..... 6
1.6. ALCANCES Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN 6
1.6.1. Alcances de la investigación..... 6
1.6.2. Limitaciones de la investigación 6
1.7. VARIABLES E INDICADORES DE ESTUDIO..... 7
1.7.1. Variables de estudio 7
1.7.2. Indicadores de estudio..... 7
1.8. ENFOQUE, TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 8
1.8.1. Enfoque de la investigación..... 8
1.8.2. Tipo de investigación 9
1.8.3. Diseño de la investigación 9
1.9. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO 10
1.9.1. Población 10
1.9.2. Muestra 10
1.10. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS..... 11
1.11. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS 12

CAPÍTULO II
MARCO REFERENCIAL, TEÓRICO, CONCEPTUAL Y LEGAL

2.1. MARCO REFERENCIAL 13
2.1.1. Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT 13
2.1.2. Manual de trabajo doméstico remunerado: Un aporte para una cobertura periodística respetuosa y de calidad 14



- 2.1.3. Situación del trabajo doméstico en Uruguay 15
- 2.1.4. Situación laboral del servicio doméstico en la Argentina 16
- 2.1.5. Trabajo doméstico remunerado: Un largo camino hacia la formalización 17
- 2.1.6. Protección social y trabajadoras del hogar en el Perú desde la visión de las protagonistas 18
- 2.1.7. Empleadoras y trabajadoras del hogar cama adentro: un análisis de género del ejercicio de los derechos laborales en los sectores medios de Lima Metropolitana 19
- 2.1.8. ¿Es la informalidad una opción voluntaria o la última alternativa de empleo en el Perú? 20
- 2.1.9. Horas de trabajo: Determinantes y dinámica en el Perú Urbano 22
- 2.1.10. Evolución del mercado de trabajo doméstico remunerado en el Perú 23
- 2.2. MARCO TEÓRICO 24
 - 2.2.1. Teoría Clásica del Mercado de Trabajo 24
 - 2.2.2. Teoría Keynesiana del Mercado de Trabajo 25
 - 2.2.3. Teoría de los Salarios de Eficiencia 26
 - 2.2.4. Teoría de los Insiders – Outsiders 27
 - 2.2.5. Teoría del Capital Humano 27
 - 2.2.6. Teoría Estructuralista del Sector Informal 28
 - 2.2.7. El modelo de elección individual entre ocio y consumo 29
 - 2.2.8. La oferta de trabajo 31
- 2.3. MARCO CONCEPTUAL 33
 - 2.3.1. Debilitamiento del trabajo doméstico 33
 - 2.3.2. Trabajador doméstico 33
 - 2.3.3. Empleo informal 33
 - 2.3.4. Ingreso 33
 - 2.3.5. Nivel de instrucción 33
 - 2.3.6. Contrato de trabajo 34
 - 2.3.7. Contrato de trabajo 34
 - 2.3.8. Remuneración mínima Vital (RMV) 34
 - 2.3.9. Cama adentro 34
 - 2.3.10. Cama afuera 34
 - 2.3.11. Beneficios sociales 34
 - 2.3.12. Gratificaciones 35
 - 2.3.13. Horas extras 35
 - 2.3.14. Vacaciones 35
 - 2.3.15. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) 35
 - 2.3.16. Sistema de pensiones 35
 - 2.3.17. Sistema de Salud 35
 - 2.3.18. Sistema Integral de Salud (SIS) 36
 - 2.3.19. EsSalud 36
 - 2.3.20. Pozo séptico 36
 - 2.3.21. Pozo ciego 36
 - 2.3.22. Ocio 36
 - 2.3.23. Oferta de trabajo 36
 - 2.3.24. Demanda de trabajo 37
- 2.4. MARCO LEGAL 37
 - 2.4.1. Ley N° 27986, Ley de Trabajadores del Hogar y su Reglamento 37
 - 2.4.2. Decreto Supremo 004-2009-TR. Precisa y prohíbe los actos de discriminación contra las trabajadoras del hogar 38
 - 2.4.3. Modificación de la Ley N° 27986 presentado por el MIMP al MTPE en el año 2011 38
 - 2.4.4. Resolución de superintendencia R. N° 191-2005-SUNAT (Establecen Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar, Trabajadores del Hogar y sus Derechos) 39
 - 2.4.5. Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su inciso 12, específico para trabajadoras del hogar 39



2.4.6. Decreto supremo DS 005-2003-TR se regula la acción de las agencias privadas de empleo.....40

**CAPITULO III
EL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL PERÚ 2010 – 2015**

3.1. EL TRABAJO DOMÉSTICO A NIVEL NACIONAL 2010 - 2015.....41
 3.1.1. Mercado del trabajo doméstico en el Perú.....41
 3.1.2. Perfil de las Trabajadoras Domésticas en el Perú46
 3.1.3. Situación Social de los trabajadores domésticos en el Perú50
 3.1.4. Situación Económica y Laboral del Trabajo Doméstico.....58
 3.2. TRABAJO DOMÉSTICO EN LA REGIÓN CUSCO 2010 - 2015.....68
 3.2.1. Mercado laboral de los trabajadores domésticos en la Región Cusco 2010 – 201569

**CAPITULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

4.1. DATOS GENERALES DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS EN LA PROVINCIA DE CUSCO.....72
 4.1.1. Trabajadores domésticos según género72
 4.1.2. Trabajadores Domésticos según procedencia73
 4.1.3. Trabajadores Domésticos según edad.....74
 4.1.4. Trabajadores Domésticos según estado civil.....75
 4.1.5. Trabajadores domésticos según tenencia de hijos76
 4.2. SITUACIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS.....78
 4.2.1. Trabajadores domésticos según nivel de instrucción78
 4.2.2. Trabajadores domésticos y acceso vivienda (Tipo de propiedad).....79
 4.2.3. Trabajadores domésticos y acceso a saneamiento80
 4.2.4. Trabajadores domésticos y acceso a servicio de alumbrado81
 4.2.5. Trabajadores Domésticos y acceso a otros servicios del hogar.....82
 4.3. SITUACIÓN DE EMPLEABILIDAD E INGRESOS DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS.....84
 4.3.1. Trabajadores domésticos y su ocupación principal84
 4.3.2. Trabajadores domésticos y actividades que realizan en su empleo.....85
 4.3.3. Trabajadores domésticos según jornada laboral87
 4.3.4. Trabajadores domésticos según modalidad de empleo.....88
 4.3.5. Trabajadores domésticos que laboran en una o varias casas.....89
 4.3.6. Trabajadores domésticos según tipo de pago90
 4.3.7. Trabajadores domésticos según ingreso92
 4.3.8. Trabajadores domésticos y frecuencia la que perciben sus ingresos94
 4.4. DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS.....95
 4.4.1. Trabajadores domésticos según contratos laborales.....95
 4.4.2. Trabajadores domésticos y acceso a compensación por horas extras laboradas96
 4.4.3. Trabajadores domésticos que perciben una compensación monetaria por laborar horas extras97
 4.4.4. Trabajadores domésticos según gratificaciones percibidas99
 4.4.5. Trabajadores domésticos según compensación por tiempo de servicios (CTS) brindada a la culminación del vínculo laboral100
 4.4.6. Trabajadores domésticos según vacaciones brindadas101
 4.5. PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS102
 4.5.1. Trabajadores domésticos según afiliación al Sistema de Pensiones102
 4.5.2. Trabajadores domésticos según afiliación al Sistema de salud103
 4.5.3. Trabajadores Domésticos según organización a la que pertenecen104
 4.6. CRUCE DE VARIABLES (Comprobación de hipótesis)107
 4.6.1. Nivel de instrucción de los trabajadores domésticos según género107



4.6.2. Nivel de ingresos mensuales de los trabajadores domésticos según género108

4.6.3. Nivel de ingresos laborales de los trabajadores domésticos según nivel de instrucción109

4.6.4. Nivel de ingresos mensuales de los trabajadores domésticos según modalidad de empleo111

4.6.5. Actividades que realizan los trabajadores domésticos en su empleo según modalidad de empleo.....111

4.6.6. Nivel de ingresos mensuales de los trabajadores domésticos según contrato firmado con su empleador113

4.6.7. Contrato firmado con su empleador y su relación con acceso a beneficios sociales de los trabajadores domésticos.....113

4.6.8. Beneficios Sociales y su relación con el nivel de ingresos de los trabajadores domésticos.....114

4.7. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN ENTRE VARIABLES115

4.7.1. Análisis de correlación entre la variable “debilitamiento del trabajo doméstico” y la variable “nivel de ingreso”115

4.7.2. Análisis de correlación entre la variable “debilitamiento del trabajo doméstico” y la variable “beneficios sociales”116

4.7.3. Análisis de correlación entre la variable “debilitamiento del trabajo doméstico” y la variable “contratos laborales”117

4.7.4. Análisis de correlación entre la variable “nivel de ingresos” y la dimensión “horas que laboran las trabajadoras domésticas”117

4.7.5. Análisis de correlación entre la variable “beneficios sociales” y la dimensión “horas que laboran las trabajadoras domésticas”118

4.7.6. Análisis de correlación entre la variable “contratos laborales” y la dimensión “horas que laboran las trabajadoras domésticas”118

CONCLUSIONES.....120

RECOMENDACIONES122

BIBLIOGRAFÍA.....123

ANEXOS.....126



ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1: PERÚ: Oferta del Trabajo Doméstico por regiones, 2010-201543

Cuadro N° 2: PERÚ: Trabajadores domésticos según género 2010-2015.....46

Cuadro N° 3: PERÚ: Trabajadores domésticos según edad, 2010-201548

Cuadro N° 4: PERÚ: Trabajadores domésticos según estado civil, 2010-201549

Cuadro N° 5: PERÚ: Trabajadores domésticos según nivel de instrucción, 2010-201551

Cuadro N° 6: PERÚ: Trabajadores domésticos y acceso a vivienda 2010-2015.....53

Cuadro N° 7: PERÚ: Trabajadores domésticos y acceso a saneamiento, 2010-201555

Cuadro N° 8: PERÚ: Trabajadores domésticos y acceso a alumbrado, 2010-2015.....56

Cuadro N° 9: PERÚ: Trabajadores domésticos y acceso a otros servicios del hogar, 2010-201557

Cuadro N° 10: PERÚ: Trabajadores domésticos según modalidades de contratación 2010-201559

Cuadro N° 11: PERÚ: Trabajadores domésticos según jornada laboral, 2010-201560

Cuadro N° 12: PERÚ: Trabajadores domésticos según nivel de formalización, 2010-2015 ...61

Cuadro N° 13: PERÚ: Trabajadores domésticos según evolución del ingreso mensual, 2010-201563

Cuadro N° 14: PERÚ: Trabajadores domésticos según afiliación a Sistemas de Salud, 2011-201564

Cuadro N° 15: PERÚ: Trabajadores domésticos según afiliación al Sistema de Pensiones, 2011-201565

Cuadro N° 16: PERÚ: Trabajadores domésticos según beneficios sociales recibidos, 2010-201567

Cuadro N° 17: REGIÓN CUSCO: Oferta de trabajadores domésticos, 2010-201569

Cuadro N° 18: REGIÓN CUSCO: Nivel socioeconómico, 201570

Cuadro N° 19: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según género, 201572

Cuadro N° 20: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según procedencia, 201573

Cuadro N° 21: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según edad, 201574

Cuadro N° 22: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según estado civil, 201576

Cuadro N° 23: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según tenencia de hijos, 2015.....77

Cuadro N° 24: PRONVICIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según nivel de instrucción, 2015.....78

Cuadro N° 25: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos y acceso a vivienda (Tipo de propiedad), 201579

Cuadro N° 26: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos y acceso a saneamiento, 201581

Cuadro N° 27: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos y acceso a servicio de alumbrado, 2015.....82

Cuadro N° 28: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos y acceso a otros servicios del hogar, 2015.....83

Cuadro N° 29: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos y su ocupación principal, 2015.....84

Cuadro N° 30: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos y actividades que realizan en su empleo, 2015.....86

Cuadro N° 31: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según jornada laboral, 201587

Cuadro N° 32: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según modalidad de empleo, 201588

Cuadro N° 33: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos que laboran en una o varias casas, 2015.....90

Cuadro N° 34: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según tipo de pagos, 201591

Cuadro N° 35: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según ingreso, 201592



Cuadro N° 36: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos y frecuencia en la que perciben sus ingresos, 2015.....	94
Cuadro N° 37: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según contratos laborales, 2015	95
Cuadro N° 38: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos y acceso a compensación por horas extras laboradas, 2015.....	97
Cuadro N° 39: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos que perciben una compensación monetaria por laborar horas extras, 2015.....	98
Cuadro N° 40: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según gratificaciones percibidas, 2015.....	99
Cuadro N° 41: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según compensación por tiempo de servicios (CTS) brindada a la culminación del vínculo laboral, 2015	100
Cuadro N° 42: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según vacaciones brindadas, 2015	101
Cuadro N° 43: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según afiliación al Sistema de Pensiones, 2015	102
Cuadro N° 44: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según afiliación al Sistema de salud, 2015	103
Cuadro N° 45: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según organización a la que pertenecen, 2015	105
Cuadro N° 46: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según de tipo de organización a la que pertenecen, 2015	106



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: PERÚ: Oferta del Trabajo Doméstico por regiones, 2010-201544

Gráfico N° 2: PERÚ: Trabajadores domésticos según género 2010-201547

Gráfico N° 3: PERÚ: Trabajadores domésticos según edad, 2010-201548

Gráfico N° 4: PERÚ: Trabajadores domésticos según estado civil, 2010-201550

Gráfico N° 5: PERÚ: Trabajadores domésticos según nivel de instrucción, 2010-201552

Gráfico N° 6: PERÚ: Trabajadores domésticos y acceso a vivienda 2010-2015.....54

Gráfico N° 7: PERÚ: Trabajadores domésticos y acceso a saneamiento, 2010-201556

Gráfico N° 8: PERÚ: Trabajadores domésticos y acceso a alumbrado, 2010-2015.....57

Gráfico N° 9: PERÚ: Trabajadores domésticos y acceso a otros servicios del hogar, 2010-201558

Gráfico N° 10: PERÚ: Trabajadores domésticos según modalidades de contratación 2010-201559

Gráfico N° 11: PERÚ: Trabajadores domésticos según jornada laboral, 2010-201560

Gráfico N° 12: PERÚ: Trabajadores domésticos según nivel de formalización, 2010-2015 ..62

Gráfico N° 13: PERÚ: Trabajadores domésticos según evolución del ingreso mensual, 2010-201563

Gráfico N° 14: PERÚ: Trabajadores domésticos según afiliación a Sistemas de Salud, 2011-201565

Gráfico N° 15: PERÚ: Trabajadores domésticos según afiliación al Sistema de Pensiones, 2011-201566

Gráfico N° 16: PERÚ: Trabajadores domésticos según beneficios sociales recibidos, 2010-201568

Gráfico N° 17: REGIÓN CUSCO: Oferta de trabajadores domésticos, 2010-201570

Gráfico N° 18: REGIÓN CUSCO: Nivel socioeconómico, 201571

Gráfico N° 19: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según género, 201573

Gráfico N° 20: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según procedencia, 201574

Gráfico N° 21: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según edad, 201575

Gráfico N° 22: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según estado civil, 201576

Gráfico N° 23: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según tenencia de hijos, 2015.....77

Gráfico N° 24: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según nivel de instrucción, 2015.....79

Gráfico N° 25: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos y acceso a vivienda (Tipo de propiedad), 201580

Gráfico N° 26: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos y acceso a saneamiento, 201581

Gráfico N° 27: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos y acceso a servicio de alumbrado, 2015.....82

Gráfico N° 28: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos y acceso a otros servicios del hogar, 2015.....84

Gráfico N° 29: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos y su ocupación principal, 2015.....85

Gráfico N° 30: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos y actividades que realizan en su empleo, 2015.....86

Gráfico N° 31: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según jornada laboral, 2015867

Gráfico N° 32: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según modalidad de empleo, 201589

Gráfico N° 33: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos que laboran en una o varias casas, 2015.....90

Gráfico N° 34: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según tipo de pagos, 201592

Gráfico N° 35: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según ingreso, 201593



Gráfico N° 36: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos y frecuencia en la que perciben sus ingresos, 2015.....95

Gráfico N° 37: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según contratos laborales, 201596

Gráfico N° 38: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos y acceso a compensación por horas extras laboradas, 2015.....97

Gráfico N° 39: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos que perciben una compensación monetaria por laborar horas extras, 201598

Gráfico N° 40: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según gratificaciones percibidas, 2015.....99

Gráfico N° 41: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según compensación por tiempo de servicios (CTS) brindada a la culminación del vínculo laboral, 2015101

Gráfico N° 42: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según vacaciones brindadas, 2105102

Gráfico N° 43: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según afiliación al Sistema de Pensiones, 2015103

Gráfico N° 44: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según afiliación al Sistema de salud, 2015104

Gráfico N° 45: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según organización a la que pertenecen, 2015105

Gráfico N° 46: PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según de tipo de organización a la que pertenecen, 2015106



ÍNDICE DE TABLAS DE CONTINGENCIA

Tabla de contingencia N° 1:	107
PROVINCIA DE CUSCO: Nivel de instrucción de los trabajadores domésticos según género	
Tabla de contingencia N° 2:	108
PROVINCIA DE CUSCO: Nivel de ingresos mensuales de los trabajadores domésticos según género	
Tabla de contingencia N° 3:	110
PROVINCIA DE CUSCO: Nivel de ingresos de los trabajadores domésticos según nivel de instrucción	
Tabla de contingencia N° 4:	111
PROVINCIA DE CUSCO: Nivel de ingresos de los trabajadores domésticos según nivel de	
Tabla de contingencia N° 5:	112
PROVINCIA DE CUSCO: Actividades que realizan los trabajadores domésticos según modalidad de empleo	
Tabla de contingencia N° 6:	113
PROVINCIA DE CUSCO: Nivel de ingresos mensuales de los trabajadores domésticos según contratos laborales	
Tabla de contingencia N° 7:	114
PROVINCIA DE CUSCO: Contrato laboral y su relación con el acceso a beneficios sociales de los trabajadores domésticos	
Tabla de contingencia N° 8:	115
PROVINCIA DE CUSCO: Beneficios sociales y su relación con el nivel de ingresos de los trabajadores domésticos	



GLOSARIO DE TERMINOS

- OIT** : Organización Internacional del Trabajo.
- MTPE** : Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- INEI** : Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- MIMP** : Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- SUNAT** : Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria.
- UNICEF** : Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (United Nations Children's Fund).
- ENAHO** : Encuesta Nacional de Hogares.
- PEA** : Población Económicamente Activa.
- RMV** : Remuneración Mínima Vital.
- CTS** : Compensación por Tiempo de Servicios.
- AFP** : Administradoras de Fondos de Pensiones.
- SIS** : Seguro Integral de Salud.
- FFAA** : Fuerzas Armadas de la República del Perú.
- APE** : Agencias Privadas de Empleo.



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene por finalidad analizar los factores determinantes del trabajo doméstico en la Provincia del Cusco y a partir de los cuales plantear soluciones, analizando cada uno de los factores, variables e indicadores, ya que el factor trabajo es importante en el crecimiento y desarrollo económico del país.

En el primer capítulo, se destaca los objetivos y las hipótesis así como las variables e indicadores del trabajo de investigación y poniendo énfasis el rol del trabajo en la actividad económica y la responsabilidad de los agentes individuales y el Estado.

En el segundo capítulo, se presenta las teorías sobre la cual está sustentada la investigación, antecedentes del estudio y teorías especializadas como la Teoría Clásica del Trabajo, Teoría Keynesiana del Trabajo, Teoría del Capital humano y Teoría Estructuralista del sector informal, soporte filosófico a la investigación.

En el tercer capítulo, se muestra el diagnóstico del trabajo doméstico en el Perú y en la provincia del Cusco, donde encontramos la situación social, económica y laboral del trabajo doméstico, el cual muestra cuál es la problemática actual en cuanto a sus derechos laborales.

En el cuarto capítulo, se realiza un análisis estadístico y cualitativo de los resultados de las encuestas realizadas a los trabajadores domésticos en la provincia del cusco, mostrando la actual problemática en dicho sector.

Finalmente se presenta las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo de investigación.



CAPÍTULO I

MARCO METODOLÓGICO

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. Fundamentación y caracterización del problema

El trabajo doméstico es un oficio antiguo, siendo una de las ocupaciones donde las mujeres en su mayoría se encuentran presentes. Los trabajadores domésticos se ocupan de labores como preparación de alimentos, limpieza, cuidado de niños y ancianos.

Según María Bastidas A, “la invisibilización estadística del trabajo doméstico remunerado, su alto grado de informalización, su feminización o su vinculación con el trabajo de cuidados no remunerado que nunca ha sido considerado como auténtico trabajo. Esto explica la poca atención analítica que se ha prestado a los asuntos del trabajo doméstico”¹. Sin embargo, el trabajo doméstico “es una de las actividades laborales más extendidas “una de las que registran más abusos laborales sin acceso a beneficios sociales y contratos, en donde las trabajadoras están menos protegidas por los sistemas públicos de seguridad social y convertido generalmente en un trabajo sin “cualificación “y mal remunerado, sobre todo, debido a su feminización y a la “gratuidad” con que históricamente se ha prestado en las familias².

En el Perú, más de 450 mil personas son trabajadoras del hogar, el 95,6% son mujeres. De ellas más de la mitad trabajan en Lima y el resto en el interior del país. Las condiciones que enfrentan están enmarcadas entre la desigualdad, la discriminación, bajo nivel de remuneraciones, informalidad, ausencia de contratos, nivel de educación y género. Si bien en la región

¹Aliaga, M. B. (2014). *Trabajo doméstico remunerado: Ur largo camino hacia la formalización*. (Primera ed., Vol. 1). Lima, Lima, Perú: Guerra.

²Aliaga, M. B. (2014). *Trabajo doméstico remunerado: Ur largo camino hacia la formalización*. (Primera ed., Vol. 1). Lima, Lima, Perú: Guerra.



Cusco el trabajo doméstico representa el 0.8 % de la PEA ocupada a nivel regional, lo cual demuestra que respecto al anterior año ha tenido una disminución de 0.4% puntos porcentuales, que es consecuencia de los factores que afectan al trabajo doméstico como la informalidad y género que caracteriza este sector, además de factores discriminatorios que tienen una gran incidencia.

Existe una ausencia de cambios referente a la situación social y laboral de las trabajadoras del hogar, en aspectos vitales como la educación, la vivienda, la salud y seguridad y el acceso a otros servicios, identificando las brechas todavía existentes. Es un trabajo con altas tasas de informalidad, que es considerado como un trabajo no cualificado y que se ejerce con remuneración baja. Y en la actualidad es desarrollado principalmente por trabajadoras adultas y jóvenes, con baja calificación laboral, con menores niveles de educación formal, en comparación con el resto de trabajadores y que proceden, principalmente, de las zonas rurales.

El trabajo doméstico remunerado por debajo del salario mínimo vital es consecuencia de la ausencia de contratos formales, la ausencia de acceso a beneficios sociales, que es una consecuencia de la informalidad en los contratos de las empleadas del hogar con su empleador, y finalmente persiste el problema de la baja remuneración que perciben las trabajadoras del hogar, todo como consecuencia de la inexistencia de organismos que realicen un control y procuren el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar de forma eficaz y eficiente.

Finalmente las políticas, leyes y los programas por parte del gobierno no se han enfocado en identificar los factores responsables de la informalidad y, por tanto, no han estado acordes a las necesidades y demandas de las trabajadoras del hogar, no se ha procurado la extensión la protección social para este sector laboral, ni eliminado barreras efectivas de entrada a la economía formal, pues más allá de las barreras legales y administrativas, el obstáculo más obvio es el reducido ámbito de aplicación de la norma e ineficiencia de las instituciones responsables de su cumplimiento.



1.2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.2.1. Problema general

¿En qué medida el nivel de ingresos, acceso a beneficios sociales y los contratos laborales contribuyen al debilitamiento del trabajo doméstico en la provincia de Cusco 2010 – 2015?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cómo incide el nivel de ingresos en el debilitamiento del trabajo doméstico en la provincia de Cusco 2010 – 2015?
2. ¿Cómo incide la ausencia de acceso de los trabajadores domésticos a beneficios sociales al debilitamiento del trabajo doméstico en la provincia de Cusco 2010 – 2015?
3. ¿Cómo incide la ausencia de un contrato escrito de relación laboral entre el trabajador doméstico y su empleador en el debilitamiento de trabajo doméstico en la provincia Cusco 2010 - 2015?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

Analizar la incidencia que tiene el nivel de ingresos, acceso a beneficios sociales y los contratos laborales en el debilitamiento del trabajo doméstico en la provincia de Cusco 2010 – 2015.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Analizar la incidencia del nivel de ingresos en el debilitamiento del trabajo doméstico en la provincia de Cusco 2010 – 2015.



2. Analizar la incidencia de la ausencia de acceso de los trabajadores domésticos a beneficios sociales en el debilitamiento del trabajo doméstico en la provincia de Cusco 2010 – 2015.
3. Analizar la incidencia de la ausencia de un contrato escrito de relación laboral entre el trabajador doméstico y su empleador en el debilitamiento de trabajo doméstico en la provincia Cusco 2010 –2015.

1.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Hipótesis general

El nivel de ingresos, acceso a beneficios sociales y los contratos laborales contribuyen al debilitamiento del trabajo doméstico en la provincia de Cusco 2010 – 2015.

1.4.2. Hipótesis Específicas

1. El nivel de Ingresos incide en el debilitamiento del trabajo doméstico en la provincia de Cusco 2010 - 2015.
2. La ausencia de acceso de los trabajadores domésticos a beneficios sociales incide en el debilitamiento del trabajo doméstico en la provincia de Cusco 2010 - 2015.
3. La ausencia de un contrato escrito de relación laboral entre el trabajador doméstico y su empleador incide en el debilitamiento del trabajo doméstico en la provincia de Cusco 2010 - 2015.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Justificación teórica



El presente trabajo de investigación se justifica por el hecho que actualmente dentro de los objetivos de la economía se viene analizando la economía laboral del empleo doméstico, que tiene mucha importancia en la economía del país, además que contribuye a la diversificación de la economía.

En el medio podemos contar con los trabajos de organizaciones nacionales e internacionales que analizan e identifican la situación del empleo doméstico, así como sus problemas y perspectivas del mismo.

1.5.2. Justificación práctica

Los factores determinantes que debilitan el trabajo doméstico en la provincia de Cusco es el objeto de estudio, no obliga a estudiar los factores que contribuyen al debilitamiento del trabajo doméstico, a fin de aplicar estrategias que procuren el planteamiento de soluciones.

Con el trabajo de investigación se espera aplicar instrumentos de análisis estadístico y la elaboración, análisis de encuestas.

1.5.3. Justificación económica

En el año 2013 existían cerca de 406 mil trabajadores del hogar a nivel nacional, los cuales representan el 2,6% del empleo total o población económicamente activa ocupada. Es importante destacar que en el periodo 2010–2015 se registró una significativa reducción del número de trabajadores del hogar; la participación del trabajo del hogar en el empleo total disminuyó en 1,3%, reduciéndose de 3,9% a 2,6%, a causa de la generación de mejores oportunidades laborales para las personas ocupadas en dicho segmento del mercado de trabajo.

1.5.4. Justificación social

El motivo por el cual se realiza el presente trabajo es de analizar y detectar los principales factores que contribuyen al debilitamiento del trabajo



doméstico en términos laborales en la provincia de Cusco que desfavorece al crecimiento del trabajo doméstico, para ayudar de una forma u otra tener un mejor desenvolvimiento de este mercado, así como crear condiciones laborales adecuadas y procurar la mejora de la calidad de vida de las trabajadoras del hogar.

1.5.5. Justificación legal

En los últimos años existen leyes, reglamentos y decretos supremos que procuran la protección de las trabajadoras del hogar y que se cumplan sus derechos. A pesar de esta nueva legislación, la característica más notable de este sector es la informalidad que consta del bajo nivel de remuneraciones, ausencia de contratos entre el empleado y empleados, además de otros factores que afectan a las trabajadoras del hogar que están muy presentes como son la discriminación y el acoso sexual por parte del empleador.

1.6. ALCANCES Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. Alcances de la investigación

La presente investigación tiene como alcance encontrar una relación causal entre el trabajo doméstico con el debilitamiento de este sector entre los años 2010 – 2015, adicionalmente mostrar un panorama en general de la situación laboral de las empleadas del hogar en provincia de Cusco.

De igual manera para la elaboración del presente trabajo se tendrá que realizar una encuesta a las trabajadoras del hogar de la provincia de Cusco, por otra parte, existen trabajos peruanos acerca del trabajo doméstico pero que son a nivel nacional, o solo están enfocados en Lima Metropolitana.

1.6.2. Limitaciones de la investigación

La realización del presente trabajo de investigación ha sido realizada con ciertas dificultades en cuanto a la obtención de la información estadística.

Las dificultades son a base de la escasa información, esencialmente del banco de datos de las instituciones públicas que no se encuentran actualizadas o simplemente solo existen datos a nivel nacional. A nivel tanto regional, departamental y provincial no existe información acerca de las empleadas del hogar tanto en el INEI como en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Por otro lado, al encuestar a la muestra que se escogió para el trabajo de investigación, las trabajadoras del hogar no desean brindar información acerca de sus condiciones laborales.

1.7. VARIABLES E INDICADORES DE ESTUDIO

1.7.1. Variables de estudio

Variable dependiente:

- Debilitamiento del trabajo doméstico.

Variables independientes:

- Nivel de ingreso.
- Acceso a beneficios sociales.
- Ausencia de un contrato entre el empleador y el trabajador doméstico.

1.7.2. Indicadores de estudio

Indicadores de la variable dependiente:

- Número de trabajadoras del hogar en la provincia de Cusco.

Indicadores de las variables independientes:

Nivel de ingreso:

- Nivel de instrucción de los trabajadores domésticos.



- Género de los trabajadores domésticos.
- Sueldo promedio de los trabajadores domésticos.
- Modalidad de empleo de los trabajadores domésticos.
- Frecuencia con la que percibe sus ingresos.
- Actividades que realiza en su empleo.

Acceso a beneficios sociales:

- Trabajadores domésticos con gratificación (Julio y Diciembre) y por monto de gratificación.
- Trabajadores domésticos con CTS.
- Trabajadores domésticos con vacaciones.
- Trabajadores domésticos pensionistas.
- Trabajadores domésticos que están afiliados a Sistemas de pensiones.
- Trabajadores domésticos que están afiliados a Sistemas de Salud.

Ausencia de un contrato entre el empleador y el trabajador doméstico:

- Trabajadoras del hogar con contrato y sin contrato.
- Trabajadoras del hogar pertenecientes a agencias de empleo.
- Trabajadoras del hogar registradas (SUNAT).

1.8. ENFOQUE, TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**1.8.1. Enfoque de la investigación**

Se desarrollará una investigación científica de enfoque cuantitativo ya que se cuantificará el impacto promedio que representa los factores como la ausencia de beneficios sociales, bajas remuneraciones y ausencia de formalidad de contratos de las empleadas del hogar contribuyen al debilitamiento del trabajo doméstico en términos laborales en la provincia de Cusco, y posteriormente se analizarán los datos con la ayuda de herramientas como la estadística.

Según menciona Sampieri “el enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio, usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”.³

1.8.2. Tipo de investigación

La investigación es descriptiva y correlacional, por una parte es descriptiva ya que analizara una realidad como es “El trabajo doméstico en la provincia de Cusco” con este estudio se busca analizar la situación (social, económica y laboral) de las trabajadoras domésticas. Tamayo menciona que este tipo de investigación “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, la composición o proceso de los fenómenos”.⁴

Por otro lado es correlacional ya que la investigación busca medir el grado de relación que existe entre una o más variables del estudio. Sampieri menciona “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”.⁵

1.8.3. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental, no se manipulara ninguna de las variables asimismo e observara su comportamiento en un contexto natural para después realizar un análisis de las mismas.

De igual manera en el trabajo de investigación del trabajo doméstico sea no experimental, transversal descriptivo y correlacional, ya que se buscara identificar las características sociales y económicas de las trabajadoras domésticas, así como los factores que contribuyen a la disminución del

³Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). Metodología de la Investigación (5ta ed.). (J. M. Chacón, Ed.) Mexico DF , México, México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

⁴Tamayo Tamayo, M. (2004). El proceso de la Investigación Científica: incluye evaluación y administracion de proyectos de investigación. México D.F., México: Limusa.

⁵Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). Metodología de la Investigación (5ta ed.). (J. M. Chacón, Ed.) Mexico DF , México, México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.



trabajo doméstico, además se analizara un periodo de tiempo 2010 – 2015. Según Sampieri menciona este diseño de investigación “indaga la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población”.⁶

1.9. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

1.9.1. Población

La provincia del Cusco, es una de las trece que conforman el Departamento del Cusco. Limita al norte con la provincia de Calca y la provincia de Urubamba, al este con la provincia de Quispicanchis, al sur con la provincia de Paruro y al oeste con la provincia de Anta.

La provincia del Cusco, a su vez está conformada por 8 distritos:

- Cusco
- Ccorca
- Poroy
- San Jerónimo
- San Sebastian
- Santiago
- Saylla
- Wanchaq

1.9.2. Muestra

Se realizarán encuestas a las trabajadoras domésticas de la Provincia de Cusco. La encuesta se realizara principalmente en los colegios públicos que tienen turno nocturno, ya que ahí se concentra la mayor cantidad de trabajadoras domésticas.

⁶Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). Metodología de la Investigación (5ta ed.). (J. M. Chacón, Ed.) Mexico DF , México, México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.



Por otro lado, el universo de estudio se obtendrá de la base de datos obtenida del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La muestra se obtendrá con la aplicación de la siguiente formula:

$$N = \frac{Z^2 \times (p \times q) \times N}{E^2(N - 1) + Z^2(p \times q)}$$

Dónde:

Z^2 = Nivel de confianza

p = probabilidad de éxito

q = probabilidad de fracaso

E^2 = margen de error

N = Tamaño poblacional de estudio

Reemplazando los valores en la formula se tiene:

$$N = \frac{1.96^2 \times (0.10 \times 0.90) \times 7364}{0.05^2 \times (7364 - 1) + 1.96^2(0.10 \times 0.90)}$$

$$N = 135 \text{ muestras}$$

1.10. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se recurre a la base de datos como del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), se realizaran encuestas a las trabajadoras domésticas, que en su mayoría están concentradas en los colegios públicos que tienen turno nocturno, como son Clorinda Matto de Turner, Uriel García, Alejandro Velasco Astete, Humberto Luna y otros centros educativos.

Según Díaz de Rada, “la encuesta es una búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, asimismo señala que la particularidad de la encuesta es que se realiza a



todos los entrevistados, las mismas preguntas, el mismo orden y en una misma situación social”.⁷

1.11. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

La base de datos obtenida por medio de la realización de encuestas a las trabajadoras domésticas se procesará de la siguiente manera:

- 1° Se revisó toda la base de datos con el propósito de evitar valores perdidos.
- 2° Se dio tratamiento estadístico a la base de datos para que las variables ayuden a comprobar las hipótesis de la investigación.
- 3° Se procedió a realizar cuadros de frecuencias y gráficos en el programa estadístico SPSS.
- 4° Finalmente se procedió a analizar los resultados obtenidos.

⁷Rada, V. D. (2001). Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial. Madrid, España: ESIC..

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL, TEÓRICO, CONCEPTUAL Y LEGAL

2.1. MARCO REFERENCIAL

2.1.1. Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT

Gracias a la promulgación de las últimas leyes en el Perú se reconocen los avances en la mejora de la calidad de vida y estatus legal de las trabajadoras domésticas en el Perú, en especial luego del año 2003 al entrar en vigencia la Ley N° 27986 que protege a las trabajadoras, además de procurar el cumplimiento de sus derechos. Entre el 2004-2010 se observa de mejora en las condiciones de vida de las trabajadoras, esto como una consecuencia de la regulación sobre el trabajo doméstico, por el crecimiento económico del país, que elevó los ingresos de este grupo ocupacional.⁸

El trabajo doméstico en el Perú con el paso del tiempo es más diverso y especializado, brindando servicios como cuidado de niños, ancianos, etc. Las trabajadoras domésticas trabajan en una o varias casas.

- **Situación y condición socioeconómica y laboral:** existe una mejora de las condiciones de vida de las trabajadoras, como acceso a vivienda, servicios básicos. Esta mejora puede ser explicada por los efectos de crecimiento económico, que a su vez, aumentaron los niveles de remuneración para las trabajadoras (al aumentar el de su empleador). Sin embargo, la mejora de las remuneraciones de este grupo ocupacional son bajas respecto a otros grupos ocupacionales.
- **Rectoría y protección:** la normatividad generada a partir del año 2003 que tiene por finalidad proteger y formalizar el trabajo doméstico en el

⁸Fuertes, M. P., Rodríguez, E., & Casali, P. (2013). *Trabajo doméstico remunerado en el Perú: Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la recomendación 201 en el Perú*. Lima: Oficina de OIT para los Países Andinos.

país constituye también un importante avance pero todavía insuficiente. Logrando un avance en la formalización del trabajo doméstico, sin embargo, enfrenta todavía importantes desafíos, ya que este grupo ocupacional se caracteriza por la informalidad.⁹

- **Promoción y servicios:** se presentan brechas en cuanto a cobertura de aspectos como denuncias, capacitación, asesoría, fiscalización y supervisión.

2.1.2. Manual de trabajo doméstico remunerado: Un aporte para una cobertura periodística respetuosa y de calidad

En América Latina, el trabajo doméstico es realizado principalmente por mujeres, a su vez este grupo se caracteriza por bajos niveles de protección social y legal, con un salario mínimo legal inferior a los demás trabajadores y una jornada de trabajo superior. Las trabajadoras domésticas es muy diferente a otros oficios ya que se realiza en domicilios privados, en los cuales en algunos casos la trabajadora vive ahí.¹⁰

El trabajo doméstico en América Latina tiene las siguientes características:

- Ya que las actividades se realizan en un domicilio es difícil la fiscalización por parte del Estado, las trabajadoras cuentan con menos posibilidades de organización y negociación para lograr mejores condiciones de trabajo.
- Las trabajadoras domésticas tienen los niveles más bajos de remuneración y protección social; reciben salarios inferiores al mínimo legal y su jornadas laboral es superior a la estipulada por ley. Adicionalmente el trabajo doméstico tiene poca visibilidad frente a los

⁹Fuertes, M. P., Rodríguez, E., & Casali, P. (2013). *Trabajo doméstico remunerado en el Perú: Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la recomendación 201 en el Perú*. Lima: Oficina de OIT para los Países Andinos.

¹⁰Benitez , M., Calvo, S. M., Rodríguez, J., Romero, R., Galiano, L., & Brom, D. (2012). *Manual de trabajo doméstico remunerado: Un aporte para una cobertura*. UNICEF. Agencia Global de noticias.

medios de comunicación, esto tiene como consecuencia la poca difusión de la información acerca del trabajo doméstico como sus problemas, el cumplimiento de sus derechos, etc.

En América Latina el trabajo doméstico está relacionado a la idea de que es una actividad “natural de las mujeres”, por lo mismo un trabajo “invisible” y que en general no tiene retribución monetaria, lo que explica que esta forma de empleo sea tan discriminada en comparación a otras actividades laborales en cuanto a derechos, protecciones y beneficios.¹¹ Casi el 14% de las mujeres en la fuerza laboral de América Latina, o sea unas 14 millones, son trabajadoras domésticas remuneradas. La gran mayoría de las trabajadoras domésticas proviene de zonas rurales buscando mejores oportunidades laborales, donde son contratadas por otras mujeres que tienen más recursos económicos.

2.1.3. Situación del trabajo doméstico en Uruguay

La actividad del servicio doméstico en Uruguay, al igual que en otros países América Latina, es una de las que presenta los mayores índices de informalidad¹². Este grupo ocupacional posee características especiales en la relación laboral como por el ámbito de trabajo en el que se desarrolla, lo cual genera situaciones de vulnerabilidad.

Según estudios realizados en Uruguay, el trabajo doméstico representa el 7,7% del total de ocupados, es un trabajo casi exclusivamente femenino; el 99.2% son mujeres en esa ocupación. Estas trabajadoras tienen bajo nivel de escolaridad: la mayoría sólo cursó estudios de primaria (52.7%), con secundaria incompleta se encuentra el 33.2%. La edad en que oscilan la mayoría de estas trabajadoras es de 35 – 54 años¹³. Si bien la situación en Uruguay ha mejorado en los últimos años, aún existe un 61% que no se

¹¹ Benitez, M., Calvo, S. M., Rodríguez, J., Romero, R., Galiano, L., & Brom, D. (2012). *Manual de trabajo doméstico remunerado: Un aporte para una cobertura*. UNICEF. Agencia Global de noticias.

¹² Gallo, A., & Santos, S. (2015). *Trabajo doméstico remunerado en Uruguay*. Uruguay.

¹³ Gallo, A., & Santos, S. (2015). *Trabajo doméstico remunerado en Uruguay*. Uruguay.



encuentra afiliado, y que por lo tanto no recibe el amparo de ninguno de estos seguros y prestaciones que son sus derechos según ley.

Esta situación de alta informalidad y evasión no son propias de Uruguay, sino también es una característica generalizada en América Latina. Cabe resaltar que según la encuesta a nivel mundial sobre el trabajo doméstico realizada por la OIT pocos países establecen salario mínimo, hay un 30% de países en que los trabajadores domésticos son excluidos de la seguridad social, en forma total o parcial; existen restricciones para el acceso de inspectores al hogar y hay falta de organizaciones que representen a trabajadores y empleadores.

2.1.4. Situación laboral del servicio doméstico en la Argentina

La precariedad laboral caracteriza las condiciones en que se desarrolla esta ocupación. El servicio doméstico es una de las actividades más importantes entre las mujeres. En efecto, esta actividad agrupa al 17,2% de las ocupadas y al 22,7% de las asalariadas.¹⁴

El perfil de las trabajadoras domésticas, en su mayoría son mujeres adultas de bajo nivel educativo (el 79,8% cuenta sólo con estudios de hasta secundaria incompleta). El 94,5% del total de las trabajadoras trabajan 6 horas o más. Asimismo sólo un porcentaje muy reducido cuenta con otros beneficios sociales, tales como gratificaciones, vacaciones pagas, etc.

El hecho de que el empleador sea una unidad doméstica y no productiva ha operado en la exclusión de estas trabajadoras de la normativa general del contrato de trabajo¹⁵. Esto genera una menor protección legal en relación a otras ocupaciones. De igual modo son insuficientes las políticas específicas de inspección laboral. Por otro lado, el ámbito doméstico supone el aislamiento del trabajador, lo que redundará en un obstáculo significativo para su organización y acción colectiva.

¹⁴Ministerio de Trabajo, E. y. (s.f.). Situación laboral del servicio doméstico. Buenos Aires.

¹⁵Ministerio de Trabajo, E. y. (s.f.). Situación laboral del servicio doméstico. Buenos Aires.

2.1.5. Trabajo doméstico remunerado: Un largo camino hacia la formalización

Las particularidades características del sector lo convierten en un importante ámbito de actuación ya que es desarrollado casi exclusivamente por las mujeres (96%) y combina elementos de la realidad social como la división sexual del trabajo, la protección social, el funcionamiento de la legislación y, así como la presencia de la economía informal.

A pesar de este peso significativo que el trabajo doméstico tiene en el total del empleo femenino, es todavía una de las ocupaciones que presenta los mayores niveles de informalidad, más bajos niveles de remuneración y de protección social en el Perú¹⁶. Al examinar la situación del trabajo de las trabajadoras domésticas y su evolución en el período 2011 – 2014 en Lima Metropolitana, se tiene los siguientes datos: las trabajadoras domésticas realizan su trabajo en domicilios particulares, cuyas edades oscilan entre los 26 y 45 años, procedentes de áreas rurales y urbanas. Su nivel educativo está concentrada en secundaria completa 41.5% y superior técnica 5.6%; con alta presencia de mujeres solteras 35%, casadas 26% y 24% convivientes.

De todas ellas más del 70% tienen hijos de ellos más de la cuarta parte 3 hijos y viven en hogares entre 3 a 7 integrantes, con presencia de 1 o 2 personas que requieren especial cuidado. La mayoría (48%) tienen experiencia de 3 años a más (31.2%), entre 4 a 8 años. El 90% de ellas tienen salarios menores al sueldo mínimo vital, el porcentaje de contratos en las trabajadoras del hogar se incrementó en cerca del 10%, no obstante, el 80% son contratos verbales y 19.6% contratos escritos, Más de la mitad trabajan de 8 a 11 horas al día los 6 días a la semana y por las horas extras trabajadas no perciben ninguna compensación adicional. Los montos

¹⁶Aliaga, M. B. (2014). Trabajo doméstico remunerado: Un largo camino hacia la formalización. (Primera ed., Vol. 1). Lima, Perú: Guerra.

aproximados recibidos por CTS están entre S/. 192.00 a S/. 262.00 nuevos soles¹⁷.

En conclusión se tiene, en materia de empleo se constata que la mayoría de trabajadoras del hogar en Lima Metropolitana trabajan en condiciones de informalidad y precariedad, si bien algunos aspectos han mejorado en el período estudiado, como la cobertura de seguros de salud, lo que pone en evidencia su nivel de incidencia del empleo informal.

Sumando a ello, la difícil fiscalización del cumplimiento de los derechos adquiridos y las limitadas oportunidades de organización en materia de empleo¹⁸. Es necesario reiterar que las trabajadoras domésticas del estudio no cuentan con contratos escritos y no se les entregan boletas de pago, ni se inscribe a los trabajadores en las entidades de salud y pensiones, ni se otorgan los derechos laborales mínimos.

2.1.6. Protección social y trabajadoras del hogar en el Perú desde la visión de las protagonistas

El Convenio 189 sobre trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos de la OIT. Este Convenio manifiesta un llamado de atención sobre la frecuencia con que se vulneran los derechos humanos de estas trabajadoras, y como la adopción de este convenio en la legislación de los países tendrá un impacto en la vida cotidiana de las trabajadoras domésticas.

Este convenio reconoce que el trabajo que se realiza al interior de los hogares es trabajo. Este Convenio es fruto del trabajo de las organizaciones y sindicatos de trabajadoras domésticas donde manifiestan que el trabajo del hogar tiene un valor social y económico fundamental para el funcionamiento de la sociedad, pero este ha permanecido invisible, a pesar

¹⁷ Aliaga, M. B. (2014). Trabajo doméstico remunerado: Un largo camino hacia la formalización. (Primera ed., Vol. 1). Lima, Perú: Guerra.

¹⁸ Aliaga, M. B. (2014). Trabajo doméstico remunerado: Un largo camino hacia la formalización. (Primera ed., Vol. 1). Lima, Perú: Guerra.



de que es una de las principales fuentes de empleo para las mujeres, sus demandas han estado casi ausentes en la agenda laboral.

El trabajo doméstico remunerado en el Perú, es una de las ocupaciones con peor calidad de empleo: extensas jornadas de trabajo, bajas remuneraciones, escasa cobertura de seguridad social y alto incumplimiento de las normas laborales. El trabajo realizado por las trabajadoras del hogar es desde sus inicios precarios, donde el 92,1% alcanzan ingresos por debajo del mínimo vital (S/. 675.00). El 73,5% de trabajadoras del hogar tienen en esta actividad su principal fuente generadora de ingreso, de ahí que se genera una alta dependencia a sus empleadores y, por lo tanto, toleran la precariedad en sus empleos¹⁹. De los derechos laborales no recibidos, el 96,6% de trabajadoras del hogar no reciben remuneración por vacaciones y el 96,5% no tienen compensación de tiempos de trabajo (CTS). Asimismo, se encuentra que 91,9% de estas trabajadoras nunca han estado en planilla.

2.1.7. Empleadoras y trabajadoras del hogar cama adentro: un análisis de género del ejercicio de los derechos laborales en los sectores medios de Lima Metropolitana

El trabajo doméstico remunerado es una de las principales puertas de ingreso al mercado laboral mundial de las mujeres con bajo nivel de instrucción y altos grados de pobreza (es un empleo de sobrevivencia). Ellas no deciden ser trabajadoras domésticas sino que dichas mujeres no tienen mejores opciones en el ámbito laboral.

En el Perú, el trabajo doméstico remunerado está regulado por la Ley de Trabajadores del Hogar y su Reglamento. Dichas normas reconocen derechos laborales inferiores a otro tipo de trabajadores/as, por ejemplo, solo reconoce dos modalidad de trabajo doméstico como son “cama afuera” y “cama adentro”, sólo reconoce quince días de vacaciones pagadas por cada año de servicio, 50% de la remuneración por concepto de

¹⁹Aliaga, M. B. (2011). *Protección social y trabajadoras del hogar en el Perú desde la visión de las protagonistas*. Madrid: CIF.



Compensación por Tiempo de Servicios, 50% de la remuneración por día de descanso o feriado trabajado²⁰. También legitiman la “negociación” de derechos entre la empleadora y la trabajadora del hogar, por ejemplo, en la definición de la modalidad de contrato (verbal o escrito) y el monto de la remuneración, sin tomar en cuenta las desigualdades de poder entre empleadora y trabajadora del hogar.

Según las estadísticas del INEI, se ha comprobado que viven graves situaciones de discriminación y vulneración de sus derechos: bajas remuneraciones, excesiva jornada laboral, maltrato psicológico, control de su vida privada, exclusión de los espacios sociales de la casa, restricción de sus días de descanso o feriados. Las empleadoras se ubican en las regiones de mayores niveles económicos, pero se tiene escasa información acerca de sus características, solo se basan en la información que brinda la SUNAT.

Por otro lado, se ha comprobado que los derechos laborales se cumplen cuando se exigen con mayor presión por parte de las trabajadoras domésticas (son las trabajadoras del hogar como adentro de más edad las que suelen tener más agencia para exigir sus derechos por la experiencia vivida, el manejo de más información, más independencia personal²¹). Son muy pocas las empleadoras que conocen sus deberes legales y que brindan dicha información a la trabajadora.

2.1.8. ¿Es la informalidad una opción voluntaria o la última alternativa de empleo en el Perú?

Primero se debe definir la “informalidad” como la condición laboral de trabajadores dependientes o independientes empleados en diversos sectores productivos (tales como manufacturas, servicios, minería, agricultura, etc.) que comparten dos características comunes: la actividad

²⁰Carrasco, B. d. (2014). Empleadoras y trabajadoras del hogar como adentro: Un análisis del género del ejercicio de los derechos laborales en los sectores medios de Lima Metropolitana. 169. Lima, Lima, Lima: PUCP.

²¹Carrasco, B. d. (2014). Empleadoras y trabajadoras del hogar como adentro: Un análisis del género del ejercicio de los derechos laborales en los sectores medios de Lima Metropolitana. 169. Lima, Lima, Lima: PUCP.



laboral genera niveles bajos de ingresos o excedentes y esta se realiza en pequeños tamaños del establecimiento productivo²².

Este informe muestra la incidencia que la Remuneración Mínima Vital y los costos laborales tienen sobre los segmentos formales e informales, se comprueba que los costos laborales contribuyen a la reducción del segmento formal, como causa principal de los altos impuestos. Adicionalmente se señala que los segmentos formales tienen ingresos superiores a la Remuneración Mínima Vital (RMV), por otro lado los segmentos informales perciben ingresos menores respecto a dicha remuneración.

En el Perú en principal problema en cuanto a la informalidad son una consecuencia de los altos costos de la formalización y que los trabajadores deciden realizar dichas actividades a causa de las escasas oportunidades, la baja cualificación y la demanda laboral. La manera más eficiente tanto en el corto, mediano y largo plazo es a través de la acumulación del capital humano, el crecimiento económico de la economía y diseño de políticas públicas, todo esto con el objetivo de incrementar el sector laboral formal.

El gobierno peruano ha desarrollado políticas públicas de corto y mediano plazo, orientados segmentos informales en cada región generados involuntariamente por falta de demanda laboral. Las políticas, intervenciones o instrumentos diseñados para este segmento informal consisten en desarrollar oportunidades y características productivas dentro del segmento de tal forma que los trabajadores puedan integrarse a y/o competir con el segmento formal. En cuanto al largo plazo, se debe desarrollar políticas de crecimiento y desarrollo económico, transformación o diversificación productiva, conjuntamente con políticas que formen e incrementen el capital humano, incidirán drásticamente en los trabajadores informales permitiendo trasladarse al segmento formal²³.

²² Tello, M. (2015). ¿Es la informalidad una opción voluntaria o la última alternativa de empleo en el Perú? Lima. Lima: CIES.

²³ Tello, M. (2015). ¿Es la informalidad una opción voluntaria o la última alternativa de empleo en el Perú? Lima. Lima: CIES.

2.1.9. Horas de trabajo: Determinantes y dinámica en el Perú Urbano

La pregunta central del estudio es si, como resultado de la crisis económica de largo plazo en el país (que ha afectado no sólo la remuneración mensual real sino la remuneración real por hora), los individuos tienen que apelar a incrementar el número de horas trabajadas para tratar de mantener un nivel de ingreso real constante²⁴. El estudio encuentra evidencia empírica robusta de que la oferta de horas de trabajo en el Perú urbano es de pendiente negativa. De esta manera, cuando la remuneración real por hora cae (aumenta) se ofrecen más (menos) horas trabajadas.

Existen situaciones en las cuales existe una explotación del trabajador a pesar de que la legislación existente vela por el cumplimiento de los derechos del trabajador, además esta establece que el trabajador debe percibir un pago mayor por las horas extras trabajadas. Estas situaciones en su mayoría se presentan en la micro y pequeña empresa que se encuentran mayormente en situación informal, donde el Estado no tiene una intervención ni fiscalización.

El estudio también ha encontrado indicios de que el aumento en las horas trabajadas, pueden llegar a afectar otros aspectos del bienestar de los trabajadores y sus familias. Se comprueba que con las jornadas excesivas se descuidan aspectos importantes como la capacitación laboral, el cuidado de la salud, la inversión en la cultura, el esparcimiento, y las redes de capital social²⁵.

El estudio demuestra pues que son condiciones de menor demanda laboral y mayor oferta laboral las que han forzado a los trabajadores a extender sus jornadas laborales en las últimas dos décadas en el Perú.

²⁴ Yamada, G. (2005). Horas de trabajo: Determinantes y dinámica en el Perú Urbano. Universidad del Pacífico. Lima: CIES.

²⁵ Yamada, G. (2005). Horas de trabajo: Determinantes y dinámica en el Perú Urbano. Universidad del Pacífico. Lima: CIES.

2.1.10. Evolución del mercado de trabajo doméstico remunerado en el Perú

Históricamente el trabajo doméstico en el Perú tiene su origen en la época de la colonización española, donde colonizar implicaba imponer las costumbres de la vida cotidiana española a los sectores o grupos sociales emergentes.

Con un modelo patriarcal de estructura vertical y jerárquica, extendido en el ámbito familiar y social, la numerosa población esclava significó la virtual disponibilidad sexual en su mayoría de mujeres; pertenecer a grupos discriminados y subordinados en estos grandes sistemas jerárquicos implicó además, para la servidumbre femenina²⁶. En sus inicios los trabajadores domésticos eran considerados esclavos, estaban en situación de vulnerabilidad, sufrían de abusos laborales y de explotación sexual, sin tener derecho a ninguna consideración.

Históricamente el trabajo doméstico ha estado vinculado a la esclavitud y a otras formas de servidumbre. El trabajo doméstico es uno de los oficios más antiguos y una de las ocupaciones más importantes para las mujeres en Latinoamérica. Aunque sigue siendo parte de la economía informal, es indispensable para el funcionamiento de la economía fuera de la esfera doméstica²⁷.

Si bien esta situación ha mejorado a lo largo del tiempo, ya que acceden a una retribución por el trabajo que realizan, la situación de las trabajadoras del hogar tiende a tornarse imperceptible, los trabajadores domésticos han estado muy alejados de las mejoras en las condiciones de trabajo, acceso a pensiones, gratificaciones, sistemas de salud, etc.

²⁶ Ojeda Parra, T. (2012). Trabajadoras del hogar en el Perú: Punto de encuentro entre la violencia, acceso restringido a la educación y al ejercicio de su ciudadanía. Lima: CARE PERÚ

²⁷ Garavito, C. (2015). Evolución del mercado de trabajo doméstico remunerado en el Perú. Lima: PUCP.



2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Teórica Clásica del Mercado de Trabajo

Esta escuela de política económica se desarrolló a mediados del siglo XVIII hasta a mediados del siglo XIX, sus mayores representantes que brindaron importantes investigaciones a esta teoría fueron Adam Smith, Thomas R. Malthus, David Ricardo y John S. Mill. Esta teoría parte de la idea de que el mercado se basa en una competencia perfecta, el Estado no interviene en el funcionamiento del mercado, ya que este es muy eficiente en cuanto a la distribución de los recursos escasos, existe un pleno empleo de todos los factores productivos además de un alto nivel de ocupación por lo tanto se regulara por si solo y generara una situación de bienestar para la población²⁸.

Demanda de trabajo: esta curva está representada por las empresas (unidades productivas) que son las que demandan la mano de obra para producir sus bienes y/o servicios. Hay que tener en cuenta que el salario de los trabajadores está en función de la productividad marginal del trabajo (esta productividad disminuye a medida que la ocupación aumenta en la empresa), según los clásicos “Si se incrementa la productividad marginal del trabajo, el salario se incrementa, bajan los niveles de empleo y esto tiene como consecuencia que disminuya la demanda de los trabajadores”²⁹.

Oferta de trabajo: la oferta de trabajo está representada por las personas que ofrecen su fuerza de trabajo a las empresas, ante un incremento del salario se da una mayor oferta de empleo, este incremento del salario posibilita la mejor satisfacción de las necesidades de los trabajadores.

El equilibrio se da cuando la oferta es igual a la demanda, en un mercado que se regula por si solo sin ninguna intervención del Estado, los ajustes

²⁸Kohler, H., & Artiles, A. M. (2006). Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales (2da ed.). (F. García Tomé, Ed.) Mostoles, Madrid, España: Grefol S.A.

²⁹Abaroa, E. G. (2009). Historia breve del mercado de trabajo. Madrid, España: Del Economista.

entre la oferta y la demanda dependen de la flexibilidad de los salarios, lo que ocasiona pleno empleo³⁰.

2.2.2. Teoría Keynesiana del Mercado de Trabajo

La economía keynesiana parte de la premisa que puede existir desempleo en una situación de equilibrio del mercado de trabajo. Existe el supuesto de competencia imperfecta por el lado de la oferta de trabajo está la influencia de los sindicatos y por el lado de la demanda de trabajo está influida por el poder de mercado de cada empresa.

Keynes considera la intervención del Estado “de manera moderada para ajustar los desequilibrios que se presentan en el mercado de trabajo. La intervención debe ser compensatoria, es decir la inversión pública debe complementar a la inversión privada para aumentar el empleo y también debe haber una intervención correctiva a través de los instrumentos de política que le permitan a la economía aliviar el desempleo”³¹.

Se descarta el supuesto que el mercado laboral puede ajustarse a una situación de equilibrio modificando los salarios, esta rigidez a la baja de las remuneraciones es la que impide la disminución de la demanda, por toda esta situación se da el desempleo involuntario, lo cual significa que dado un salario nominal existe más gente dispuesta a trabajar que la que se encuentra laborando en el mercado, ya que no consiguen insertarse en el mercado laboral.

De igual manera hay que tener en consideración que Keynes considera que “los sindicatos están en capacidad, cuando más de fijar el salario nominal, pero nunca el salario real que depende del nivel general de precios y el cual a la vez está determinado por otras fuerzas en la economía, particularmente

³⁰Argott Chamorro, A. C. (2011). Algunos elementos sobre la Teoría Clásica del empleo y la version Keynesiana. (U. d. Nariño, Ed.) Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, XII(2), 35 - 57.

³¹Kohler, H., & Artiles, A. M. (2006). Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales (2da ed.). (F. García Tomé, Ed.) Mostoles, Madrid, España: Grefol S.A.



por la oferta monetaria que solo el gobierno puede manipular conscientemente, porque es el gobierno”³².

2.2.3. Teoría de los Salarios de Eficiencia

Esta teoría surge a partir del nuevo keynesianismo para tratar de dar una explicación a desempleo en las economías contemporáneas, ayuda a comprender comportamientos del mercado de trabajo.

Los salarios de eficiencia en algunos mercados no solo están determinados por la oferta y demanda, ya que inciden otros factores³³. Esta teoría desempeña un papel importante en el análisis de la economía laboral. El origen del desequilibrio en el mercado se origina a causa que los empresarios no conocen el desempeño de los trabajadores de su empresa. Las empresas buscan en general maximizar su beneficio, y producción con eficiencia y eficacia; para lo cual el empleador le da un incentivo a sus trabajadores para obtener una mayor productividad, para lo cual los incentivan con un incremento de su salario por encima del salario medio (salario en el mercado) el cual llamaremos “Salario de eficiencia”, lo cual tiene como finalidad que el trabajador mejore su desempeño y trate de conservar su empleo³⁴. Por otro lado si su salario está por debajo del salario del salario medio el trabajador será indiferente a mejorar su productividad en su empresa, además de cambiar de trabajo.

Esta teoría tiene en cuenta que existe una discriminación salarial a causa de un nivel de instrucción diferente u otras diferencias que existen de trabajador a trabajador, dentro de una misma empresa puede existir esta discriminación por la cualificación de cada trabajador, por lo cual los trabajadores tienden a buscar mejores oportunidades dependiendo de lo que les ofrezcan otras buscando un salario mayor.

³² Abaroa, E. G. (2009). Historia breve del mercado de trabajo. Madrid, España: Del Economista.

³³ Mankiw, G. (2005). Macroeconomía. (A. Bosch, Ed.) Barcelona, España: INO Reproducciones.

³⁴ Mankiw, G. (2005). Macroeconomía. (A. Bosch, Ed.) Barcelona, España: INO Reproducciones.



Los salarios de eficiencia minimizan la rotación laboral, ya que la mayoría de los trabajadores busca quedarse en la empresa donde su salario es más alto, además la empresa al buscar mayor productividad con salarios más altos, atraerá a trabajadores más cualificados³⁵.

2.2.4. Teoría de los Insiders – Outsiders

Esta teoría surgió en el año 1988, sus principales representantes son Assar Lindbeck y Dennis Snower, se basa “en la consideración de que existe una conexión estrecha entre los salarios que pagan las empresas y en el comportamiento laboral de los empleados”³⁶.

Los Insiders que son los trabajadores que trabajan en una empresa con un salario y contrato estable, por otro lado están los outsiders que generalmente son jóvenes poco cualificados, dispuestos a trabajar por un salario menor a los insiders, ya que al principio son poco productivos. Hay que tener en cuenta que los sindicatos cumplen un rol importante en esta teoría, se menciona que los “sindicatos presionan en las negociaciones colectivas para defender los derechos de los trabajadores (insiders)”, lo cual permite obtener incrementos de sus salarios por encima de la remuneración del mercado³⁷.

La flexibilidad del mercado de trabajo conducirá a un reparto más equitativo de los trabajos, ya que un trabajador podrá perder su trabajo frente a la entrada de un outsider más cualificado y competente.

2.2.5. Teoría del Capital Humano

El más resaltante representante de esta teoría es Gary Becker que el 1964 hizo grandes aportes a esta teoría. Becker define al capital humano como “el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por

³⁵ Ibanez, H. (2002). De la integración a la exclusión: Los avatares del trabajo productivo a finales del siglo XX. España: Sal Terrae.

³⁶ Recio, A. (1997). Trabajo, Personas, Mercado: Manual Economía Laboral. Barcelona, Madrid, España: Romanya Balls.

³⁷ Recio, A. (1997). Trabajo, Personas, Mercado: Manual Economía Laboral. Barcelona, Madrid, España: Romanya Balls.



acumulación de conocimientos generales o específicos³⁸. Es la opción de cada individuo invertir en su formación, pero tendrá que considerar los costos de gastos de educación y el costo de oportunidad de permanecer desempleado y no tener una renta, en el futuro obtendrá mayores ganancias por su inversión en su formación.

Además resalta la importancia de invertir en la formación a futuro, las personas sin formación tienen a recibir rentas decrecientes a futuro, mientras que las personas con formación tienden a recibir rentas altas a futuro, ya que pagan los costos de formación cuando están estudiando.

Para Becker “el capital humano juega un papel importante es el estudio del desarrollo, de la distribución de la renta y la rotación del trabajo³⁹”, esta teoría se basa en la importancia de la inversión del capital humano (por parte del Estado) es mejor a futuro y una de las mejores formas de disminuir la pobreza.

2.2.6. Teoría Estructuralista del Sector Informal

El sector informal se caracteriza por escasos requerimientos de capital físico y capacitación laboral. Dados los bajos costos de ingreso al mercado informal es imposible controlar la entrada de trabajadores, lo que caracteriza la baja productividad del sector. Por esto el sector informal tiende a operar con unidades pequeñas de baja productividad.

La teoría estructuralista menciona que “el sector informal es el resultado de la forma en que la estructura económica incide en el funcionamiento del mercado laboral. Con la integración de nuevas economías a la economía mundial, surge el sector formal con tecnologías avanzadas, este sector no genera un número significativo de empleos, razón por la cual una gran

³⁸ Ivan, & Gavotto Nogales, O. I. (2012). La evaluación de competencias educativas: Una aplicación de la teoría holística de la docencia para evaluar competencias desarrolladas a través de programas educativos. Estados Unidos: Palibrio.

³⁹ Ivan, & Gavotto Nogales, O. I. (2012). La evaluación de competencias educativas: Una aplicación de la teoría holística de la docencia para evaluar competencias desarrolladas a través de programas educativos. Estados Unidos: Palibrio.



cantidad de trabajadores tienen que generarse sus propios empleos en condiciones precarias, en el sector informal⁴⁰.

Este sector se caracteriza porque las actividades realizadas por los agentes tienen como finalidad la subsistencia y de su grupo familiar, además que este sector se caracteriza por el nivel de bajas remuneraciones. Adicionalmente la teoría estructuralista del sector informal se basa en que la productividad de cada empresa está en función de su tamaño y de la cualificación de sus trabajadores.

2.2.7. El modelo de elección individual entre ocio y consumo

El modelo analiza las decisiones de trabajo de una persona, empleando la teoría del consumidor, si consideramos el trabajo como un desbien, por el cual las personas reciben un pago que es el salario. Esto significa que nadie paga por trabajar, sino que por el contrario, cualquier persona racional decide trabajar únicamente si le paga por hacerlo. El salario viene a ser desde esta perspectiva, la compensación que recibe la persona por la desutilidad del trabajo⁴¹.

Utilizar la teoría del consumidor tiene la ventaja de integrar el análisis de cómo las personas deciden cuánto trabajar, dentro del marco de los agentes racionales maximizadores de utilidad. El punto de partida va a ser la elección que hace una persona entre trabajo y ocio. El problema consiste en determinar como la persona decide distribuir entre trabajo y ocio dentro de las 24 horas que tiene disponibles cada día.

Por simplicidad existe un solo bien de consumo y que la persona tiene que trabajar para poder comprar ese bien, siendo L , la cantidad de horas diarias trabajadas y el salario por hora será w . El ingreso de esta persona será wL , el bien de consumo tiene un precio p y las unidades consumidas

⁴⁰ Uribe García, J. I., & Ortiz, C. H. (2006). Informalidad laboral en Colombia 1988 - 2000: Evolución, Teorías y Modelos (1ra ed.). (V. H. Dueñas, Ed.) Melendez, Cali, Colombia: Artes Graficas del Valle Ltda.

⁴¹ Varian, H. (2006). Microeconomía intermedia: Un enfoque actual. (A. Bosh, Ed.) Barcelona, España: W.W. Norton & Compañy, Inc.



diariamente son x , siendo la restricción presupuestaria $px \leq wL$. La cantidad de horas ocio es $H: 24-L$, el ocio es un bien deseable, la función de utilidad de una persona $u=(x,H)$ donde $u_x > 0$ y $u_h < 0$.

Las curvas de indiferencia entre ocio y consumo tienen pendiente negativa y son convexas al origen, la pendiente es la tasa marginal de sustitución entre ocio y consumo, dice cuántas unidades del bien de consumo está dispuesto a sacrificar el consumidor para poder disfrutar de una hora más de ocio, dado que el ocio como cualquier bien tiene una deseabilidad relativa decreciente⁴².

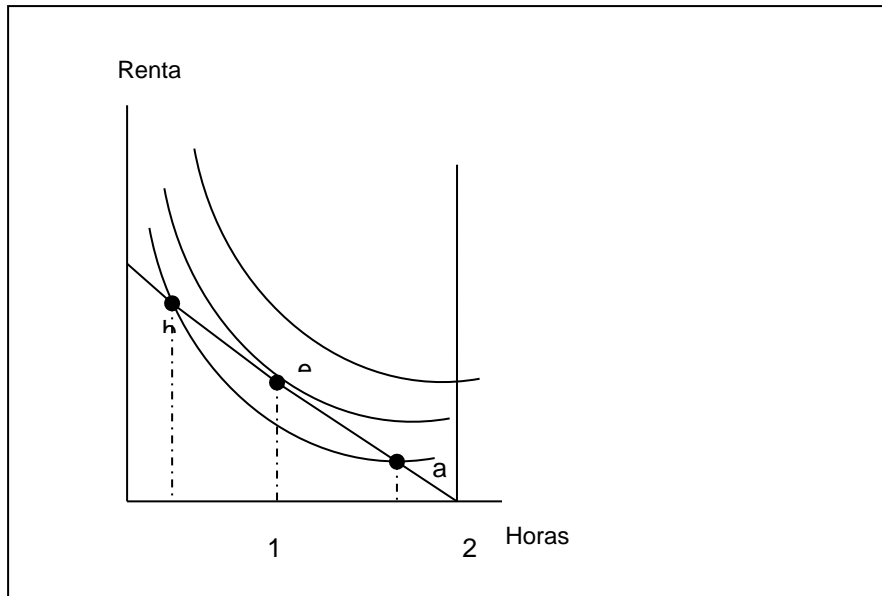
La elección del consumidor puede ser vista como la solución del siguiente programa: $\text{Max } u = (x, H)$ sujeto a $wH + px = 24w$.

El individuo maximiza su utilidad situándose en la curva de indiferencia más alejada posible del origen, dada su restricción presupuestaria. En el punto "e" (punto de tangencia entre la restricción presupuestaria y la curva de indiferencia) el individuo maximiza su utilidad dada su restricción presupuestaria. La elección óptima de trabajo y ocio se alcanza en el punto donde la RMS entre ocio y renta se iguala al salario.

La decisión de trabajar de una persona depende, por un lado de sus preferencias por el ocio con relación al consumo y por otro lado del poder adquisitivo del salario, o sea de la capacidad del salario de comprar bienes de consumo⁴³. Desde esta perspectiva un aumento en el valor relativo de los salarios encarece el costo de oportunidad del ocio e induce a la persona a sustituir ocio por consumo, lo que significa trabajar más, sin embargo la persona también percibe un aumento en su nivel de ingresos que le induce a tener más ocio.

⁴² Fernández Baca, J. (2010). Microeconomía: Teoría y Aplicaciones (Tomo II: Mercados imperfectos, mercados de factores, teoría del bienestar, equilibrio general e información asimétrica). (J. A. Mesones, Ed.) Lima, Perú: Centro de investigación - Universidad del Pacífico.

⁴³ Varian, H. (2006). Microeconomía intermedia: Un enfoque actual. (A. Bosh, Ed.) Barcelona, España: W.W. Norton & Compañy, Inc.



Fuente: Varian, Microeconomía Intermedia. (Cap. IX)
Elaboración: Propia.

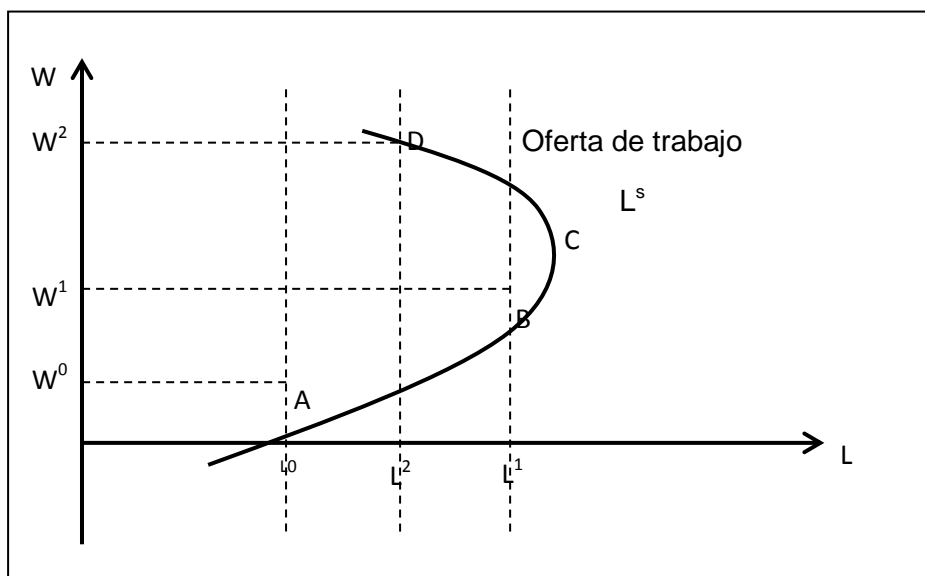
2.2.8. La oferta de trabajo

La oferta de trabajo de una persona es normalmente una función creciente del salario, muestra la cantidad de trabajo que las personas están dispuestas a ofrecer a diferentes salarios, a mayor salario, mayor oferta de trabajo, también es definido como función creciente del ocio, dado que el efecto sustitución suele predominar sobre el efecto ingreso.

En el gráfico a continuación se aprecia que relaciona directamente el salario con el deseo de trabajar, suponiendo que el precio del bien de consumo, se mantiene constante⁴⁴. Esta viene a ser la curva de la oferta de trabajo, los puntos A y B, nos indican que el consumidor maximiza su utilidad trabajando L^0 y L^1 horas, cuando el salario es W^0 y W^1 , respectivamente, en el tramo AC, tiene una pendiente positiva, lo que refleja justamente el efecto del mayor salario sobre el deseo de trabajar, esto es cuando el efecto sustitución es mayor que el efecto ingreso, sin embargo también puede darse el caso de que, para niveles de salarios suficientemente altos, la valoración que le da el consumidor al ocio lleve a que el efecto ingreso

⁴⁴ Fernández Baca, J. (2010). Microeconomía: Teoría y Aplicaciones (Tomo II: Mercados perfectos, mercados de factores, teoría del bienestar, equilibrio general e información asimétrica). (J. A. Mesones, Ed.) Lima, Perú: Centro de investigación - Universidad del Pacífico.

predomine sobre el efecto sustitución. Cuando esto sucede la curva de oferta de trabajo se dobla hacia atrás y comienza a tener una pendiente negativa como se observa en el tramo CD, en el que el salario aumenta de W^1 a W^2 , el consumidor maximiza su utilidad reduciendo su deseo de trabajar de L^1 a L^2 horas diarias. La oferta de trabajo de la economía es la suma de las ofertas individuales de todos los consumidores a para un tipo específico de trabajo⁴⁵.



Fuente: Fernández – Baca, Jorge. Microeconomía, Teoría y aplicaciones (Pág. 159).
Elaboración: Propia.

La decisión de trabajar de una persona depende, por un lado, de sus preferencias por el ocio con relación al consumo y, por otro lado, del poder adquisitivo del salario, o sea la capacidad del salario de comprar bienes de consumo⁴⁶. Desde esta perspectiva, un aumento en el valor relativo de los salarios encarece el costo de oportunidad del ocio e induce a la persona a sustituir ocio por consumo, lo que significa trabajar más, sin embargo, la persona también percibe un aumento en su nivel de ingreso que la induce a tener más ocio.

⁴⁵ Varian, H. (2006). Microeconomía intermedia: Un enfoque actual. (A. Bosh, Ed.) Barcelona, España: W.W. Norton & Company, Inc.

⁴⁶ Fernández Baca, J. (2010). Microeconomía: Teoría y Aplicaciones (Tomo II: Mercados imperfectos, mercados de factores, teoría del bienestar, equilibrio general e información asimétrica). (J. A. Mesones, Ed.) Lima, Perú: Centro de investigación - Universidad del Pacífico.



La curva de oferta de trabajo de las mujeres es diferente ya que generalmente a salarios más elevados prefieren trabajar más, esto se debe a que tienen una jornada doble: el trabajo fuera de casa y las funciones normales que un ama de casa debe realizar.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Debilitamiento del trabajo doméstico

Es la disminución o reducción del número de trabajadoras domésticas debido a factores económicos, sociales, laborales y psicológicos.

2.3.2. Trabajador doméstico

Se entiende como la persona que trabaja en un hogar el cual no es el suyo, que realiza actividades como preparación de alimentos, limpieza, cuidado de niños dentro del hogar, y que recibe por su trabajo una remuneración en dinero o en especie (alimentación, vestimenta, movilidad, etc).

2.3.3. Empleo informal

Personas que se encuentran empleadas en empresas (no registradas y/o informales) u hogares que no cuentan con protección social y legal.

2.3.4. Ingreso

Es la retribución percibida cambio de su trabajo, puede ser en dinero o especie, en un determinado periodo de tiempo

2.3.5. Nivel de instrucción

Es el grado de estudios realizado o en curso por una persona, sin tener en cuenta sí estos han sido culminados.



2.3.6. Contrato de trabajo

Es un acto en el cual firman las dos partes, tiene por objeto establecer los derechos y obligaciones por parte de los implicados, es una prueba de que el trabajo es legal y de la existencia de una relación laboral de las dos partes.

2.3.7. Contrato de trabajo

Es un acto en el cual firman las dos partes, tiene por objeto establecer los derechos y obligaciones por parte de los implicados, es una prueba de que el trabajo es legal y de la existencia de una relación laboral de las dos partes.

2.3.8. Remuneración mínima Vital (RMV)

Es el ingreso mínimo establecido por ley y por el Estado que debe percibir todo trabajador por la jornada laboral.

2.3.9. Cama adentro

Es una modalidad de trabajo doméstico reconocida por ley la cual implica que el trabajador permanezca o duerma en el hogar donde labora.

2.3.10. Cama afuera

Es una modalidad de trabajo doméstico reconocida por ley la cual implica que el trabajador cuando termine su jornada laboral se retire del hogar donde labora.

2.3.11. Beneficios sociales

Son prestaciones otorgadas por el empleador (que son derechos de los empleados), los cuales son de carácter y de cumplimiento obligatorio.



2.3.12. Gratificaciones

Es un beneficio social de carácter obligatorio establecido por ley que consiste en otorgar sumas de dinero adicionales a la remuneración que percibe por ocasiones especiales como Fiestas Patrias y Navidad.

2.3.13. Horas extras

Es el trabajo realizado más allá de la jornada laboral, que se puede antes de la hora de ingreso o después de la hora de salida.

2.3.14. Vacaciones

Es una prestación social que es un descanso remunerado al que tiene derecho el empleado por de la prestación de sus servicios.

2.3.15. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

Es un beneficio social obligatorio por ley que sirve de previsión para situaciones de cese de trabajo.

2.3.16. Sistema de pensiones

Son programas de transferencia instituidos por el Estado que tienen por finalidad que la población ahorre de manera forzosa para su vejez.

2.3.17. Sistema de Salud

Es una prestación social de carácter obligatorio por ley que tiene por finalidad proteger, mejorar y procurar la salud de los empleados.

**2.3.18. Sistema Integral de Salud (SIS)**

Es un organismo público que pertenece al Ministerio de Salud que tiene por objetivo proteger a los ciudadanos que no tiene ningún seguro de salud.

2.3.19. EsSalud

Es un organismo público descentralizado con el objetivo de dar cobertura a los asegurados a través del otorgamiento de prestaciones de salud.

2.3.20. Pozo séptico

Es una cámara subterránea que se encuentra cubierta de manera hermética que sirve para recoger aguas residuales de una vivienda donde se produce la putrefacción de materias orgánicas.

2.3.21. Pozo ciego

Es un pozo para recoger las aguas residuales de una vivienda, y donde se produce la putrefacción de materias orgánicas.

2.3.22. Ocio

Es el tiempo que dedica una persona a realizar cualquier otra actividad menos trabajar, algunos ejemplos son: viajar, dormir, hacer compras, etc.

2.3.23. Oferta de trabajo

Es el número de trabajadores disponibles para la producción a un nivel de salarios determinado. A su vez la oferta de trabajo es una función creciente del salario: a mayor salario, mayor es el número de trabajadores dispuestos a trabajar.



2.3.24. Demanda de trabajo

Es el número de trabajadores que los empleadores o empresas están dispuestas a contratar. Una condición para que los empleadores demanden fuerza de trabajo en el mercado y estarán dispuestas a contratar trabajadores siempre que los ingresos que consigan por su labor sean mayores que el salario que les tiene que pagar.

2.4. MARCO LEGAL

2.4.1. Ley N° 27986, Ley de Trabajadores del Hogar y su Reglamento

La Ley de Trabajadores del Hogar, promulgada en el año 2003, define el concepto de trabajador del hogar y los alcances de su labor de la siguiente manera: "... son trabajadores al servicio del hogar quienes efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás propias de la conservación de una residencia o casa- habitación y del desenvolvimiento de la vida en un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador y sus familiares"⁴⁷.

- La ley estipula que puede o no existir un contrato que de constancia laboral entre el empleado y empleador, mas no lo considera obligatorio.
- La ley obliga sin excepción al pago de todos los beneficios sociales (CTS, vacaciones, seguro de salud, etc).
- La ley señala la obligatoriedad de un descanso semanal de 24 horas como mínimo para las trabajadoras domésticas.
- La ley reconoce únicamente dos formas o modalidades de trabajo en el grupo de trabajadores del hogar: cama dentro y cama afuera.

⁴⁷ Congreso de la República del Perú. (20 de noviembre de 2003). Ley de los trabajadores del Hogar. [Ley N° 27986]. DO: [Diario Oficial El Peruano].



2.4.2. Decreto Supremo 004-2009-TR. Precisa y prohíbe los actos de discriminación contra las trabajadoras del hogar

El decreto sanciona directamente a los responsables de actos discriminatorios contra las trabajadoras domésticas, los cuales pueden ser: vestimenta que distingue a las trabajadoras en espacios públicos, de igual manera, asigna a la Dirección de Defensoría de Oficio y Servicios Jurídicos Populares que velen por el bienestar de las trabajadoras domésticas un sistema de denuncias de estos casos de discriminación así mismo esta dirección está bajo cargo del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos que es el principal responsable⁴⁸.

Igualmente este decreto procura el trabajo conjunto del Ministerio de Justicia y Derechos humanos, el Ministerio de la Mujer (MIMP) y el Ministerio de Trabajo (MTPE) para que realicen campañas informativas a las trabajadoras domésticas acerca de sus derechos.

2.4.3. Modificación de la Ley N° 27986 presentado por el MIMP al MTPE en el año 2011

Las modificaciones hechas en el año 2011 a la ley estipulan que la remuneración mensual de las trabajadoras no deben ser inferiores a las remuneración mínima vital con la condición que se trate de una jornada laboral completa (8 horas). Asimismo cuando se concluya el vínculo laboral entre la trabajadora y su empleador, este deberá otorgar un certificado, así como brindarle su liquidación y sus otros pagos.

Estas modificaciones buscan mejorar la calidad de vida de las trabajadoras, esta debe acceder libremente a la educación sin impedimento del empleador y que este le brinde facilidades en su trabajo; adicionalmente si la

⁴⁸Congreso de la República del Perú. (30 de marzo de 2009). Precisa y prohíbe los actos de discriminación contra las trabajadoras del hogar. [Decreto Supremo 004-2009-TR]. DO: [Diario Oficial El Peruano].



trabajadora se encuentra bajo la modalidad de “cama adentro” su empleador deberá brindarle condiciones adecuadas de hospedaje⁴⁹.

2.4.4. Resolución de superintendencia R. N° 191-2005-SUNAT (Establecen Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar, Trabajadores del Hogar y sus Derechos)

La finalidad de esta resolución de la SUNAT es la formalización de las trabajadoras domésticas, tener un registro de las mismas, además de velar por el cumplimiento de sus derechos. Obteniendo documentos que ayudan a la identificación tanto de la trabajadora como su empleador, para posteriormente establecer un contrato entre los dos, procurando que la trabajadora obtenga todos los beneficios sociales estipulados por ley tanto en el transcurso de su desempeño laboral como empleado así como a la conclusión del vínculo laboral⁵⁰.

2.4.5. Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su inciso 12, específico para trabajadoras del hogar

La ley busca principalmente prevenir y sancionas actos de hostigamiento sexual a las trabajadoras domésticas. La ley define el acoso sexual como “la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada o rechazada, realizada por una o más personas en posición de dominio en contra de un subordinado o persona en desventaja. Por posición de dominio se alude a posiciones de jerarquía o autoridad o cualquier otra posición que genere una ventaja sobre otros”⁵¹.

En el caso que el hostigador sea el empleador, este debe pagar una indemnización con la conclusión de la relación laboral.

⁴⁹ Congreso de la República del Perú. (20 de noviembre de 2003). Ley de los trabajadores del Hogar. [Ley N° 27986]. DO: [Diario Oficial El Peruano].

⁵⁰ SUNAT. (25 de julio de 2014). Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar, Trabajadores del Hogar y sus Derechos. [Resolución de superintendencia R. N° 191-2005-SUNAT].

⁵¹ Congreso de la República del Perú. Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su inciso 12 específico para trabajadoras del hogar. [Ley N° 27942]. DO: [Diario Oficial El Peruano].



2.4.6. Decreto supremo DS 005-2003-TR se regula la acción de las agencias privadas de empleo

El Decreto estipula todos los procedimientos de aplicación, calificación de solicitudes para expedir Constancias de Inscripción en el Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo. Todo esto con el objetivo de regular el funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo con la finalidad de que estas agencias cumplan la función de dinamizar el mercado de trabajo facilitando la vinculación entre la oferta y demanda laboral, así como se garantice una adecuada protección a los solicitantes de empleo.

Todas la Agencias Privadas de Empleo (APE) deberán para registrarse en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) con persona jurídica, bajo cualquier modalidad⁵².

⁵²Congreso de la República del Perú. (10 de octubre de 2003) Regula la acción de las agencias privadas de empleo. [Decreto supremo DS 005-2003-TR]. DO: [Diario Oficial El Peruano].

CAPITULO III

EL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL PERÚ 2010 – 2015

3.1. EL TRABAJO DOMÉSTICO A NIVEL NACIONAL 2010 - 2015

El trabajo doméstico representan el 77.9% del empleo informal en América Latina, tomando en cuenta, que esta cifra podría ser más elevada, ya que las estadísticas no captan a los trabajadores domésticos que laboran indocumentadas en los países de la región, las que no se encuentran registradas o los trabajadores domésticos que trabajan por horas en diferentes hogares.

Esta situación no difiere mucho de la realidad peruana, es un trabajo con altas tasas de informalidad, con bajos niveles de educación y en algunos casos es desarrollado sin una retribución económica; la mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres y provienen de zonas rurales.

3.1.1. Mercado del trabajo doméstico en el Perú

3.1.1.1. Oferta del trabajo doméstico

En el cuadro N° 1, se muestra que las regiones que más concentran a los trabajadores domésticos son regiones de la costa con casi un 70% de la totalidad a nivel nacional en el periodo 2010 - 2015, tomando en cuenta que en el primer lugar esta Lima que concentra un 50.9% de los trabajadores domésticos, seguido de La Libertad, Piura. Por otro lado las regiones que presentan menos concentración de trabajadores son Huancavelica, Madre de Dios con un 0.4% y 0.2% respectivamente entre los años 2010 al 2015.

Se debe tomar en cuenta que la región que concentra la mayor cantidad de trabajadores domésticos (Lima) tiene una mayor tasa de formalidad en comparación a otras regiones.



Lo que significa que tiene el mayor nivel de ingresos, acceso a beneficios sociales, tiene una mayor demanda para este tipo de servicio, como para la preparación de alimentos, cuidado de niños y ancianos; asimismo debemos tomar en cuenta que los trabajadores domésticos están mejor organizadas en Lima, mediante agencias que procuran que se respete sus derechos.

Hay que tener en cuenta que la mayoría de trabajadores domésticos que están concentradas en Lima provienen de las otras regiones del país buscando mejorar sus ingresos, su calidad de vida, todo esto con la expectativa de que con el tiempo puedan dejar de ejercer este trabajo y dedicarse a otra cosa, por esto observamos que a nivel nacional la tendencia es que el trabajo doméstico tienda a la baja, ya que los empleados domésticos buscan con el tiempo mejores oportunidades laborales.

Cuadro N° 1:

PERÚ: Oferta del Trabajo Doméstico por regiones, 2010 - 2015

Región	2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Amazonas	2,939	0.6	2,755	0.7	1,551	0.4	2,716	0.7	2,237	0.6	2,592	0.8
Ancash	10,318	2.2	8,594	2.1	8,182	2.0	7,007	1.7	7,303	2.0	9,804	2.9
Apurímac	1,618	0.3	1,667	0.4	2,407	0.6	1,756	0.4	3,030	0.8	2,970	0.9
Arequipa	14,779	3.1	17,148	4.1	15,094	3.7	13,230	3.3	14,725	4.1	13,787	4.1
Ayacucho	2,244	0.5	3,661	0.9	3,530	0.9	3,746	0.9	2,126	0.6	3,016	0.9
Cajamarca	10,347	2.2	7,126	1.7	8,449	2.1	7,126	1.8	10,347	2.9	6,313	1.9
Callao	23,040	4.9	19,774	4.8	18,038	4.5	21,172	5.2	17,143	4.8	16,715	4.9
Cusco	15,230	1.2	14,040	1.5	10,840	1.5	9,870	2.2	9,480	1.6	8,564	2.2
Huancavelica	3,021	0.6	2,415	0.6	1,248	0.3	1,000	0.2	1,037	0.3	129	0.0
Huánuco	6,786	1.4	4,721	1.1	6,037	1.5	6,588	1.6	4,510	1.3	4,923	1.4
Ica	8,680	1.8	7,009	1.7	9,461	2.3	7,281	1.8	5,259	1.5	5,573	1.6
Junín	6,561	1.4	6,078	1.5	11,524	2.9	6,108	1.5	8,226	2.3	7,027	2.1
La libertad	27,581	5.9	27,178	6.5	34,622	8.6	23,356	5.8	20,974	5.9	21,631	6.4
Lambayeque	20,822	4.4	22,577	5.4	14,791	3.7	20,371	5.0	14,470	4.0	14,133	4.2
Lima	258,401	54.9	217,097	52.2	204,385	50.7	203,566	50.3	178,640	49.9	160,502	47.2
Loreto	13,668	2.9	12,020	2.9	11,164	2.8	12,480	3.1	11,351	3.2	10,884	3.2
Madre de Dios	485	0.1	618	0.1	940	0.2	600	0.1	987	0.3	1,022	0.3
Moquegua	1,613	0.3	1,502	0.4	1,671	0.4	805	0.2	1,002	0.3	743	0.2
Pasco	2,086	0.4	2,384	0.6	1,065	0.3	1,842	0.5	2,121	0.6	1,758	0.5
Piura	26,654	5.7	23,590	5.7	19,962	5.0	30,426	7.5	25,813	7.2	26,835	7.9
Puno	6,074	1.3	5,356	1.3	6,887	1.7	9,371	2.3	5,570	1.6	7,554	2.2
San Martín	7,948	1.7	7,729	1.9	5,407	1.3	5,584	1.4	5,170	1.4	4,057	1.2
Tacna	3,336	0.7	2,377	0.6	2,714	0.7	2,589	0.6	2,848	0.8	2,484	0.7
Tumbes	1,923	0.4	1,824	0.4	2,218	0.6	1,483	0.4	1,126	0.3	1,134	0.3
Ucayali	4,230	0.9	4,050	1.0	5,680	1.4	5,705	1.4	6,247	1.7	6,889	2.0
TOTAL	470,696	100	415,690	100	402,905	100	404,626	100	358,125	100	339,839	100

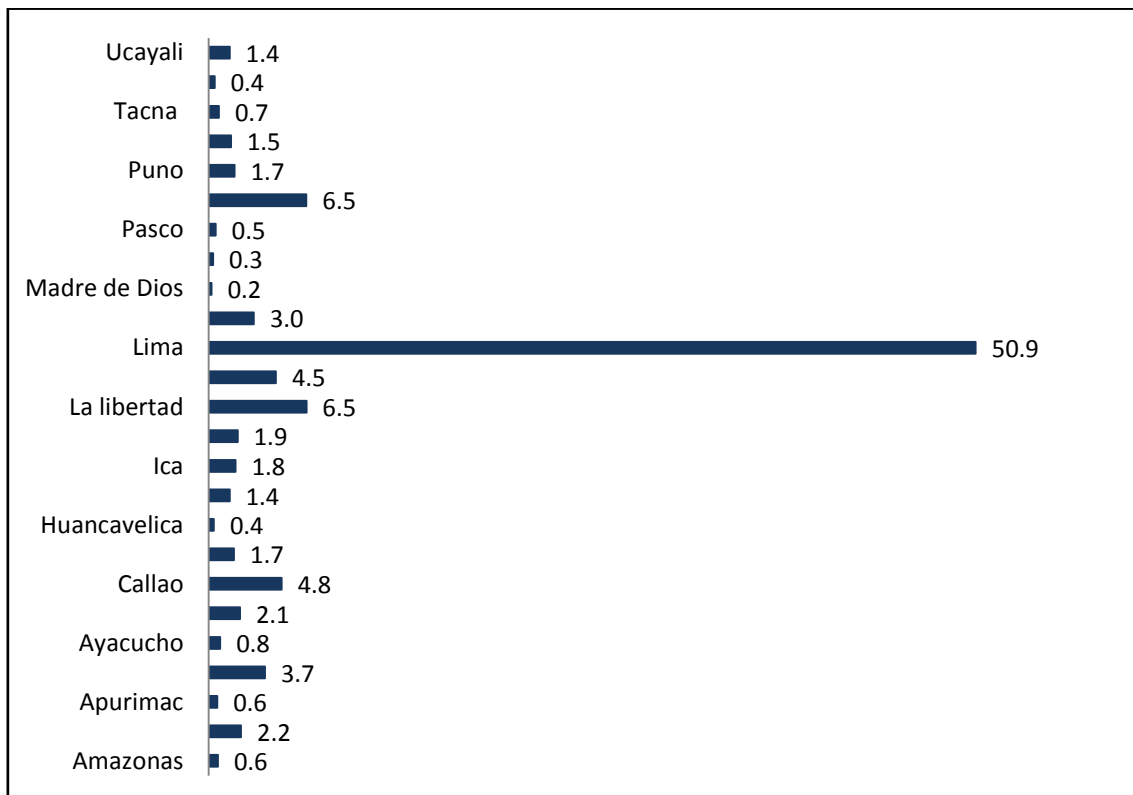
Fuente: MTPE, INEI - ENAHO, OIT.
Elaboración Propia.

Por otro lado, las regiones que tienen una menor concentración de trabajadores domésticos como Madre de Dios, Moquegua que tienen un 0.2% y 0.3% respectivamente en un análisis del periodo 2010 – 2015

Estas regiones están caracterizadas por la informalidad, en lo que se refiere a la ausencia de beneficios sociales, condiciones inadecuadas e en las remuneraciones y su alto grado de vulnerabilidad ante políticas antidiscriminatorias.

Si bien se tiene avances en lo referido a la legislación en favor de la protección de los trabajadores domésticos, esta no se cumple en su totalidad por la inexistencia de acciones orientadoras de fiscalización por parte de los organismos competentes, existe mucha informalidad del trabajo doméstico a nivel nacional.

Gráfico N° 1:
PERÚ: Oferta del Trabajo Doméstico por Regiones 2010 – 2015



Fuente: MTPE, INEI - ENAHO, OIT.
Elaboración: Propia.



3.1.1.2. Demanda del Trabajo Doméstico

Los demandantes del trabajo doméstico es uno de los grupos menos estudiados a nivel nacional, en especial porque no se encuentran organizados y nos encuentran oficialmente registrados.

Si bien no existen estudios sobre el perfil de los demandantes en el caso Perú, se puede tener una aproximación a través del análisis del registro de trabajadores de la SUNAT que tiene un registro básico acerca de sus empleadores. Hay que tener en cuenta que esta información de la SUNAT es solo de los trabajadores domésticos formales, las cuales son un mínimo porcentaje respecto a la totalidad de trabajadoras existentes a nivel nacional, de las cuales la mayoría de trabajadoras formales se encuentran en Lima Metropolitana.

Según la información que se tiene en los registros de la SUNAT de los trabajadores domésticos, la mayor proporción de trabajadores se encuentran concentrados en los distritos de Lima Metropolitana con mayor nivel de ingresos: La Molina con 6.9%, Santiago de Surco 13.9%, Miraflores 10.1% y San Isidro 11.8% para el año 2010. Estos trabajadores domésticos cuentan con un trabajo formal esto con respecto a la informalidad presente en otras regiones del país. Se debe tener en cuenta los demandantes de trabajo doméstico en los distritos de Lima Metropolitana anteriormente mencionados provienen del nivel socioeconómico A, B, C (con ingresos altos y medios), los cuales demandan un servicio especializado con experiencia, además que optan por la seguridad que les brindan la contratación del personal a través de agencias de empleo. Existe otro detalle, los trabajadores domésticos que son contratados por el nivel A suelen tener periodos largos de contratación y perciben las remuneraciones más altas del mercado.

No se tiene información o una estimación acerca del trabajo doméstico en el nivel socioeconómico D, E, pero este segmento de la población presenta altas tasas de informalidad los cuales son caracterizados por la explotación y el bajo nivel de remuneraciones.

3.1.1.3. Intermediarios: Las Agencias de Empleo

Las agencias de empleo se encuentran en un 70% concentradas en Lima, más específicamente en Lima Metropolitana (para el año 2014) por la creciente demanda de trabajadores domésticos, los cuales se encuentran bajo la supervisión del MTPE (Dirección de Promoción del Empleo y Formalización Profesional), tiene como tarea la fiscalización de las agencias de empleo para garantizar la protección y cumplimiento de los derechos de los trabajadores domésticos.

Para el periodo 2007-2011, se inspeccionaron en promedio unas 223 agencias de empleo, de las cuales un 7.5% no estaban inscritas en el Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo del MTPE lo cual tiene como consecuencia una situación de inseguridad para las trabajadoras como para los empleadores. En el periodo 2012 en adelante, se han registrado denuncias por estafa por parte de empleadores a agencias de empleo, lo cual demuestra la ilegalidad de estas agencias.

3.1.2. Perfil de las Trabajadoras Domésticas en el Perú

3.1.2.1. Trabajadores domésticos según género

El trabajo doméstico en su mayoría se encuentra compuesto por 96% de mujeres, para el año 2014 el 96.4% de trabajadores domésticos son mujeres, las cuales se desenvuelven en términos laborales en hogares de terceros realizando labores de limpieza, preparación de alimentos, cuidado de niños, etc.

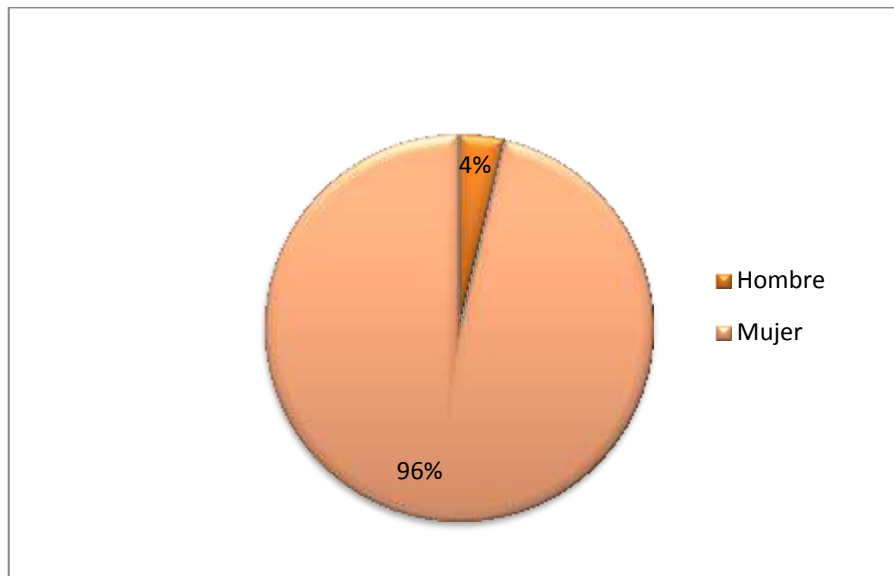
Cuadro N° 2:
PERÚ: Trabajadores domésticos según género 2010 – 2015

GÉNERO (%)	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Hombre	4	3.9	3.8	3.7	3.6	3.5
Mujer	96	96.1	96.2	96.3	96.4	96.5
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Fuente: MTPE, INEI - ENAHO, OIT.
Elaboración: Propia

Este trabajo con una alta tasa de informalidad a nivel nacional posee una degradación femenina del trabajo de las amas de casa, adicionalmente es un trabajo considerado no cualificado como un servicio que se presta a los miembros de la familia que no tiene una retribución. Además, las trabajadoras de este sector presentan una baja calificación laboral, niveles de educación bajos.

Gráfico N° 2
PERÚ: Género de los Trabajadores Domésticos en el Perú 2010 – 2015



Fuente: MTPE, INEI - ENAHO, OIT.
Elaboración: Propia

3.1.2.2. Trabajadores domésticos según edad

Existe variaciones en lo referido a la edad de las trabajadoras, el 2010 la mayoría de trabajadores domésticos eran de 14 a 24 años, posteriormente esta cifra ha ido descendiendo; siendo actualmente para el 2015 la mayoría de trabajadores domésticos de 30 a 44 años, hay que tener en cuenta que se ha dado un incremento de trabajadores con 55 años a más en el periodo 2010 - 2015.

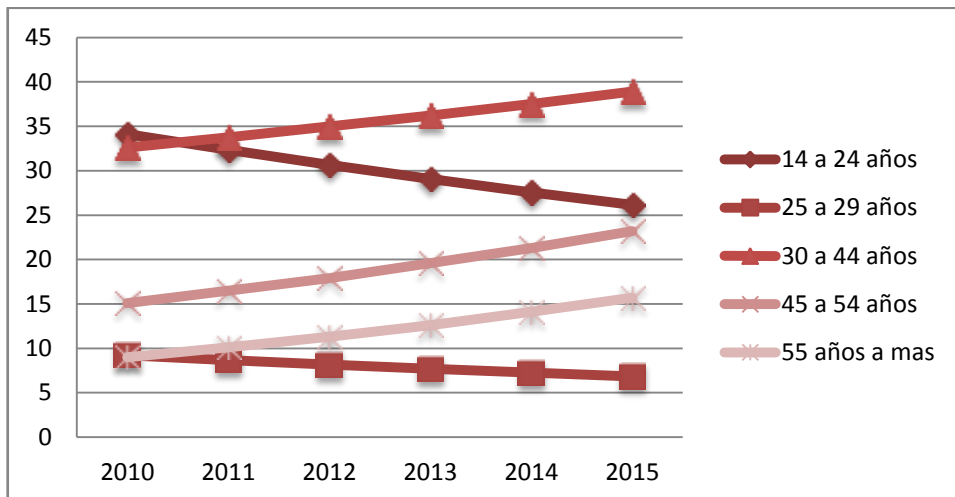
Cuadro N° 3:
PERÚ: Trabajadores domésticos según edad, 2010 – 2015

RANGO DE EDAD (%)	2010	2011	2012	2013	2014	2015
14 a 24 años	34.1	32.3	30.7	29.1	27.6	26.1
25 a 29 años	9.2	8.7	8.2	7.7	7.3	6.9
30 a 44 años	32.6	33.8	35	36.2	37.5	38.9
45 a 54 años	15.1	16.5	17.9	19.6	21.3	23.2
55 años a mas	9	10.1	11.3	12.6	14.1	15.7

Fuente: MTPE, INEI - ENAHO, OIT.
Elaboración: Propia.

Estas variaciones a lo largo del periodo 2010 - 2015 en los diferentes rangos o grupos de edades se deben a diversos factores, el crecimiento del rango de edad de 30 a 44 años se debe a los empleadores que desean trabajadores domésticos más especializados y con mayor experiencia, ya que las trabajadores jóvenes no poseen la misma experiencia en relación a las trabajadores de mayor edad.

Gráfico N° 3
PERÚ: Trabajadores domésticos según edad, 2010 – 2015



Fuente: MTPE, INEI - ENAHO, OIT.
Elaboración: Propia.

3.1.2.3. Trabajadores domésticos según estado civil

Los trabajadores domésticos en el año 2010 en mayoría era solteros representando un 48.5%, este panorama ha sufrido variaciones en comparación al año 2015, a pesar que los trabajadores solteros representan un 23%, los trabajadores convivientes están muy cerca con un 22%, seguidamente los separados con un 21.2% y finalmente los casados con un 18.8%.

Cuadro N° 4:
PERÚ: Trabajadores domésticos según estado civil, 2010 – 2015

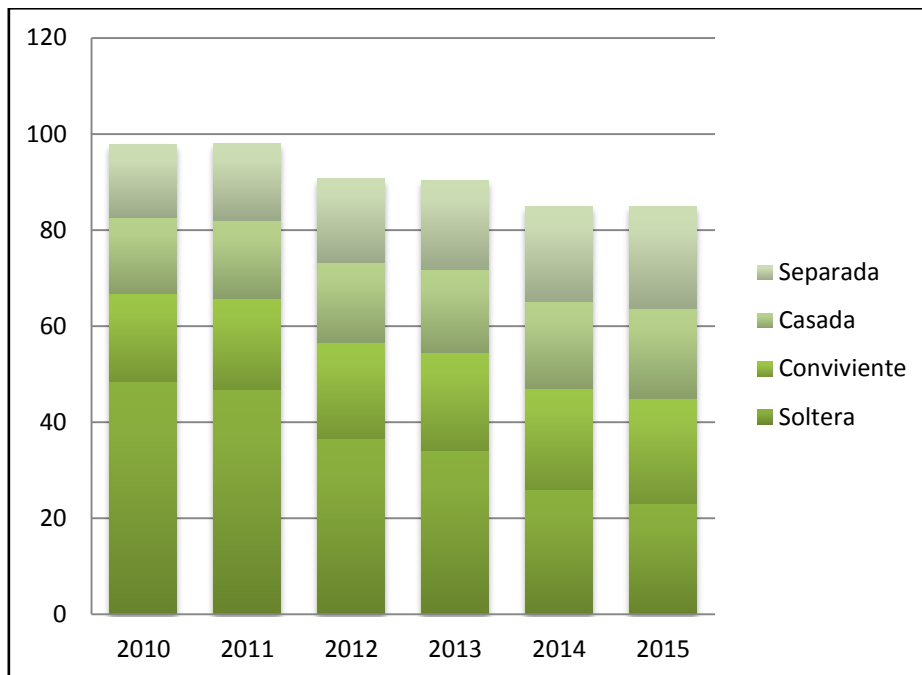
ESTADO CIVIL (%)	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Soltera (o)	48.5	46.8	36.5	34	26	23
Conviviente	18.3	19	20	20.4	21.1	22
Casada (o)	15.7	16.2	16.8	17.4	18	18.6
Separada (o)	15.2	16	17.4	18.6	19.8	21.2

Fuente: MTPE, INEI - ENAHO, OIT.
Elaboración: Propia

Estas no tan significativas variaciones en el periodo 2010 - 2015 demuestran que los demandantes prefieren a trabajadores domésticos solteras debido a que la mayoría de trabajadores en Lima son formales y los demandantes desean un trabajador cama adentro. Hay que tener en cuenta que Los trabajadores domésticos tienen dos modalidades de trabajo doméstico una que es dependiente (cama adentro, contrato, beneficios sociales) y el trabajador doméstico independiente (horas, pago por horas). El estado civil de los trabajadores también influye en las modalidades de trabajo doméstico por las que ellas opten.

Gráfico N° 4

PERÚ: Trabajadores domésticos según estado civil, 2010 – 2015



Fuente: MTPE, INEI - ENAHO, OIT.
Elaboración: Propia

3.1.3. Situación Social de los trabajadores domésticos en el Perú

3.1.3.1. Trabajadores domésticos según nivel de instrucción

Si bien se tiene avances en el grupo de trabajadores domésticos en materia educativa, se busca lograr una mejor cualificación del trabajo doméstico a nivel nacional, la mayoría de los trabajadores domésticos en el periodo 2010 a 2015 tiene secundaria completa representada en un 46.08% del total, pero hay que tener en cuenta que igualmente existen un amplio número de trabajadores domésticos que cuentan con un primaria completa siendo el 38.14% del total, también existe un 11.25% de trabajadores que no cuenta con ningún nivel de instrucción.

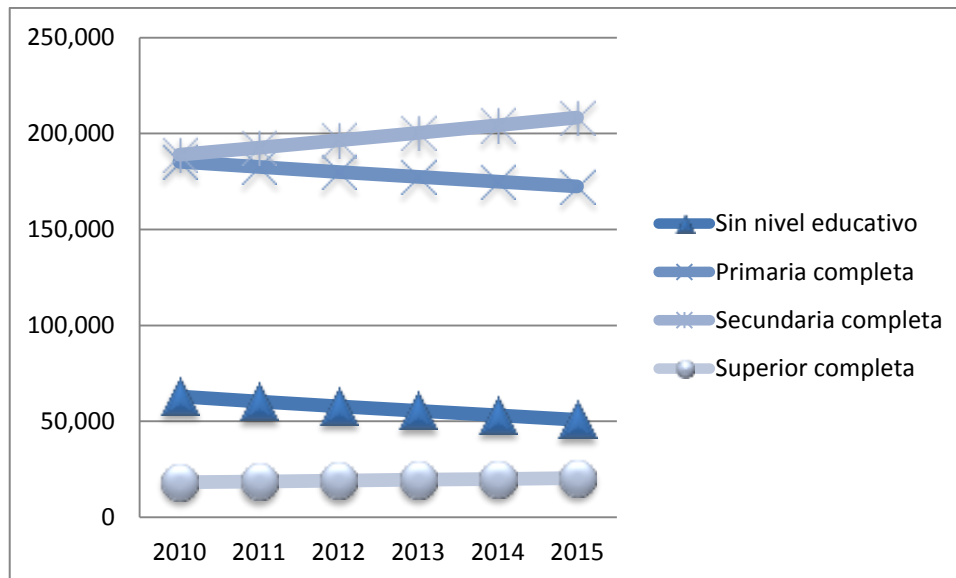
Cuadro N° 5:
PERÚ: Trabajadores domésticos según nivel de instrucción, 2010 – 2015

Nivel de Instrucción	2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Sin nivel educativo	63,042	13.8	60,393	13.3	57,856	12.8	55,425	12.2	53,097	11.7	50,866	11.25
Primaria Completa	185,222	40.7	182,589	40.2	179,994	39.7	177,435	39.2	174,913	38.7	172,427	38.14
Secundaria completa	188,901	41.5	192,631	42.4	196,434	43.3	200,312	44.2	204,267	45.2	208,300	46.08
Superior completa	18,290	4.0	18,710	4.1	19,139	4.2	19,578	4.3	20,027	4.4	20,486	4.532
TOTAL	455455	100	454323	100	453423	100	452750	100	452304	100	452079	100

Fuente: MTPE, INEI - ENAHO, OIT.
Elaboración: Propia

Es necesario mejorar la calidad educativa y de igual manera el acceso a la educación por parte de los trabajadores domésticos. En este aspecto los trabajadores optan por una educación en horarios nocturno o por un sistema educativo no escolarizado, este último no es de calidad y existe una diferenciación en cuanto al sistema educativo regular por el que optan otras trabajadoras en horario nocturno,

Gráfico N° 5
PERÚ: Trabajadores domésticos según nivel de instrucción, 2010 – 2015



Fuente: MTPE, INEI - ENAHO, OIT.
Elaboración: Propia

3.1.3.2. Trabajadores domésticos y acceso a vivienda (Tipo de propiedad)

En el periodo 2010 - 2015, el 61% de trabajadores domésticos posee una vivienda propia ya sea por compra directa o por invasión con 35% y 18% respectivamente. Debemos tomar en consideración que un 1% es son viviendas compradas a plazos, lo que demuestra que no existe inclusión financiera en este grupo por las bajas remuneraciones y la informalidad del sector.

Debemos de tener en consideración que el 18% de las viviendas que son propias por invasión es un porcentaje alto, por lo que los trabajadores que migran de zonas rurales especialmente a Lima en busca de mejores oportunidades optan por esta modalidad, ya que no cuentan con los recursos suficientes para adquirir una vivienda.



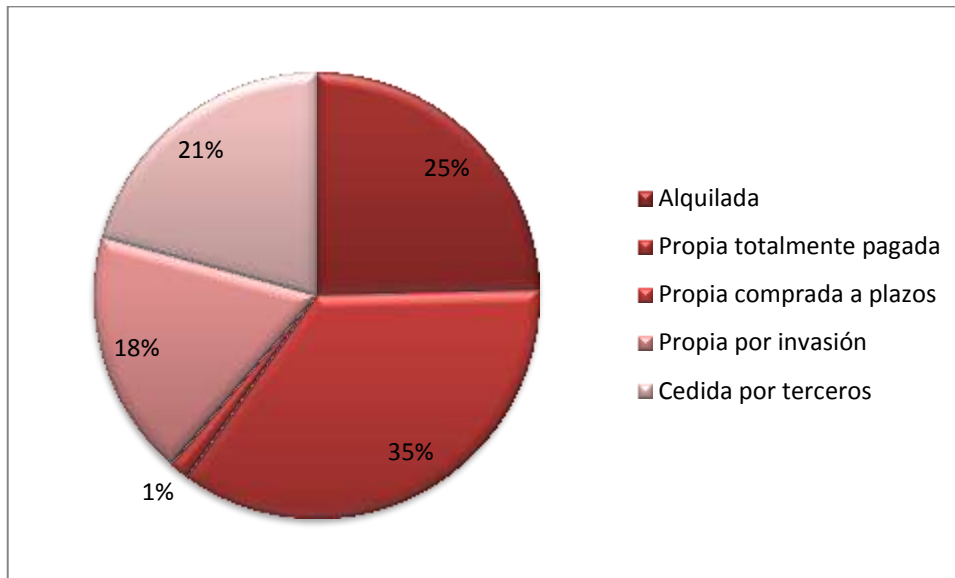
Cuadro N° 6:
PERÚ: Trabajadores domésticos y acceso a vivienda (Tipo de propiedad), 2010 – 2015

PROPIEDAD	2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Alquilada	32,700	16.0	41,795	19.0	53,421	22.4	68,280	26.1	87,271	30	111,546	34.3
Propia totalmente pagada	90,800	44.4	89,683	40.8	88,580	37.1	87,490	33.4	86,414	29.8	85,351	26.2
Propia comprada a plazos	2,300	1.1	2,743	1.2	3,270	1.4	3,900	1.5	4,650	1.6	5,545	1.7
Propia por invasión	32,600	15.9	37,186	16.9	42,417	17.8	48,383	18.5	55,189	19	62,953	19.3
Cedida por terceros	46,000	22.5	48,521	22.1	51,179	21.4	53,984	20.6	56,942	19.6	60,062	18.5
TOTAL	204,400	100	219,928	100	158,867	100	262,037	100	290,466	100	325,457	100

Fuente: MTPE, INEI - ENAHO, OIT.
Elaboración: Propia

Un 25% de trabajadoras domésticas cuenta con casa alquilada lo que puede ser explicado por la movilidad geográfica de los trabajadores domésticos en busca de mayores ingresos y mejorar su calidad de vida. De igual modo, un 21% de trabajadores tiene una vivienda que fue cedida por terceros, este caso se da cuando los trabajadores se benefician por sus empleadores ya sea por herencia de sus empleadores que no tuvieron hijos, o simplemente fueron cedidas a los trabajadores. En términos de acceso a vivienda de los trabajadores domésticos esta situación ha mejorado al año 2015, la mayoría de los trabajadores tiene una vivienda propia que se encuentra totalmente pagada, si bien esta cifra nos indica que ha mejorado esta situación, esta no se ve tan reflejada en regiones donde existe la informalidad, las bajas remuneraciones y la explotación de los trabajadores.

Gráfico N° 6
PERÚ: Trabajadores domésticos y acceso a vivienda (Tipo de propiedad), 2010 – 2015



Fuente: MTPE, INEI - ENAHO, OIT.
Elaboración: Propia

3.1.3.3. Trabajadores domésticos y acceso a saneamiento

Si bien el acceso de saneamiento por parte de los trabajadores domésticos ha mejorado, para el 2015 un 77.8% de este grupo tiene una red pública. Es decir que los servicios higiénicos de los trabajadores están conectados en su mayoría a redes públicas de agua y desagüe, este incremento tiene repercusión en la calidad de vida de los trabajadores, ya que en su mayoría tienen acceso a saneamiento de calidad.



Cuadro N° 7:
PERÚ: Trabajadores domésticos y acceso a saneamiento, 2010 – 2015

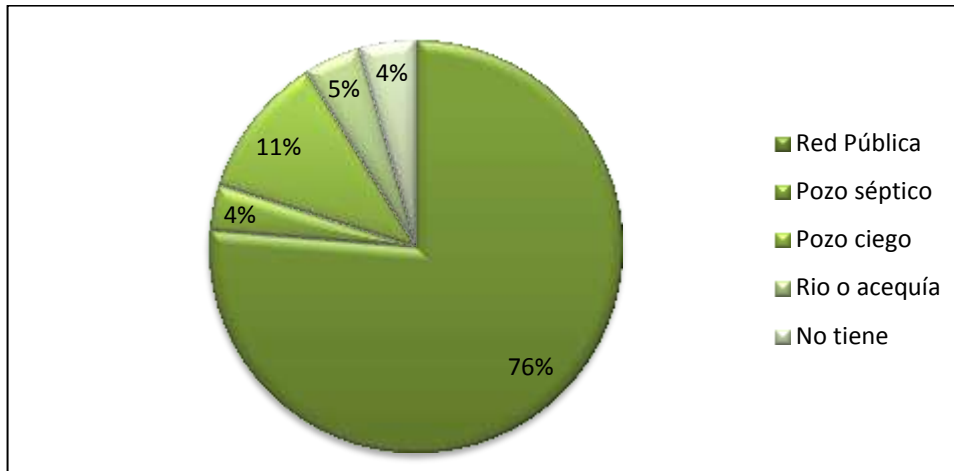
SSHH DE VIVIENDA CONECTADO A:	2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Red Pública	135,400	73.5	146,382	75.1	158,256	76.4	171,092	77.3	184,970	77.7	199,973	77.8
Pozo séptico	10,000	5.4	8,844	4.5	7,821	3.8	6,917	3.1	6,117	2.6	5,410	2.1
Pozo ciego	23,300	12.6	23,614	12.1	23,933	11.5	24,256	11.0	24,583	10.3	24,915	9.7
Rio o acequia	4,000	2.2	5,488	2.8	7,528	3.6	10,328	4.7	14,169	6.0	19,438	7.6
No tiene	11,600	6.3	10,602	5.4	9,690	4.7	8,856	4.0	8,095	3.4	7,398	2.9
TOTAL	184300	100	194930	100	207228	100	221449	100	237934	100	257134	100

Fuente: MTPE, INEI - ENAHO, OIT.
Elaboración: Propia

No debemos olvidar, que hay otro porcentaje significativo que no cuenta con saneamiento, para el periodo 2010-2015, el 3.6% posee un pozo séptico, 11.2% un pozo ciego, esto puede ser una consecuencia de las propiedades invadidas, que no cuentan con un saneamiento básico y de calidad. Por otro lado es preocupante que un 4% de trabajadores no tengan servicios higiénicos. Esta últimas tiene consecuencia en su calidad de vida, todo esto puede tener como consecuencia enfermedades diarreicas, infecciones respiratorias y menores niveles de higiene que acarrear otras enfermedades.

Gráfico N° 7

PERÚ: Trabajadores domésticos y acceso a saneamiento, 2010 – 2015



Fuente: MTPE, INEI - ENAHO, OIT.
Elaboración: Propia

3.1.3.4. Trabajadores domésticos y acceso a alumbrado

La calidad y las condiciones de vida de los trabajadores domésticos han tenido una significativa mejora del año 2010 con respecto al año 2015, la gran parte de trabajadores domésticos tiene electricidad como alumbrado representado en promedio un 97% para el periodo de años, asimismo existen aproximadamente un 2.7% y 0.2% de trabajadores con alumbrado con vela y kerosene respectivamente.

Cuadro N° 8:

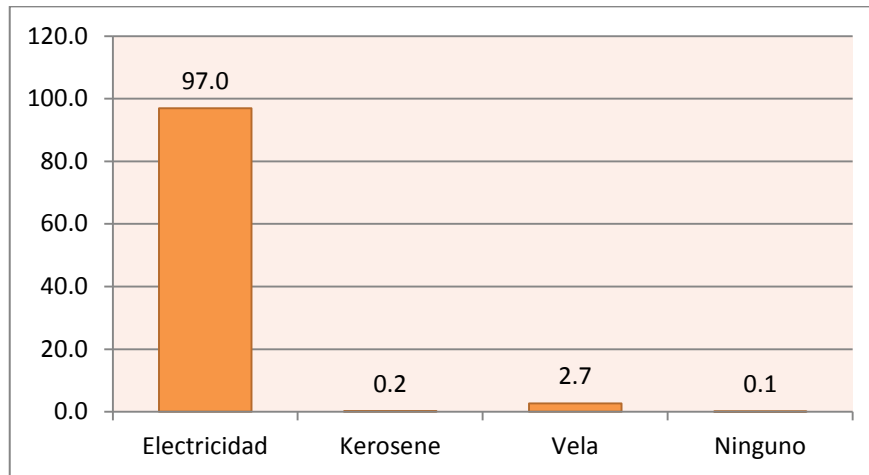
PERÚ: Trabajadores domésticos y acceso a alumbrado, 2010 – 2015

TIPO DE ALUMBRADO	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Electricidad	195600	207359	219824	233039	247048	261900
Kerosene	1000	728	530	386	281	205
Vela	7800	7110	6481	5907	5384	4908
Ninguno	200	224	252	283	317	356
TOTAL	204600	215421	227087	239615	253030	267369

Fuente: MTPE, INEI - ENAHO, OIT.
Elaboración: Propia

Estas cifras nos muestran que se ha elevado las condiciones de vida de los trabajadores domésticos que buscan esta mejora mediante la migración al interior del país buscando lugares con mejores oportunidades laborales.

Gráfico N° 8
PERÚ: Trabajadores domésticos y acceso a alumbrado, 2010 – 2015



Fuente: MTPE, INEI - ENAHO, OIT.
Elaboración: Propia

3.1.3.5. Trabajadores domésticos y acceso a otros servicios del hogar

Se observa una mejora de las condiciones de vida de los trabajadores domésticos, en el periodo 2010 - 2015 ha mejorado sustancialmente el acceso de las trabajadoras a servicios como celulares, cable, internet, etc; mostrando una reducción significativa de los trabajadores que no tenían ninguna de estos servicios, que para el 2015 el 1.6% de las trabajadoras no poseen ningún servicio en comparación al 2010 que era del 7%.

Cuadro N° 9
PERÚ: Trabajadores domésticos y acceso a otros servicios del hogar, 2010 – 2015

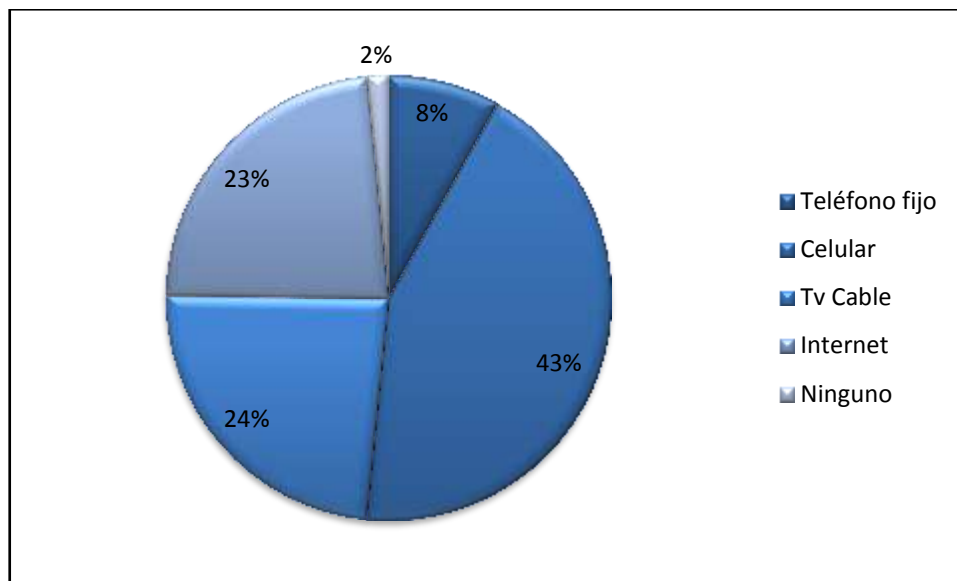
OTROS SERVICIOS	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Teléfono fijo	60,000	65,332	71,138	77,460	84,343	91,839
Celular	166,500	225,055	304,204	411,188	555,769	751,261
Tv Cable	50,700	80,776	128,694	205,036	326,667	520,451
Internet	24,500	46,867	89,653	171,500	328,068	627,571
Ninguno	24,300	19,114	15,035	11,826	9,302	7,317
TOTAL	326,000	437,144	608,724	877,010	1,304,149	1,998,439

Fuente: MTPE, INEI - ENAHO, OIT.
Elaboración: Propia

El servicio que presenta un mayor incremento es el de telefonía móvil con un 43% en promedio para el periodo 2010-2015, seguido de tv cable con 23.6% e internet con 23.3%. Estas mejoras pueden ser explicadas por la mejora de las remuneraciones del sector, a pesar de que este está caracterizado por la informalidad.

Gráfico N° 9

PERÚ: Trabajadores domésticos y acceso a otros servicios del hogar, 2010 – 2015



Fuente: MTPE, INEI - ENAHO, OIT.
Elaboración: Propia

3.1.4. Situación Económica y Laboral del Trabajo Doméstico

3.1.4.1. Modalidades de contratación del Trabajo Doméstico

En el periodo 2010 - 2015, se ha reducido sustancialmente las trabajadoras domésticas bajo la modalidad de “cama adentro”, por el contrario los trabajadores bajo la modalidad de “cama afuera” han tenido un aumento significativo. Teniendo en cuenta un análisis del periodo 2010-2015, un 85% de trabajadores laboran bajo la modalidad “cama afuera” y un 15% bajo la modalidad “cama adentro”. Una característica común de estas modalidades, es la única fuente de ingresos de los trabajadores, pueden dedicar a este trabajo 48 horas o más a este trabajo.

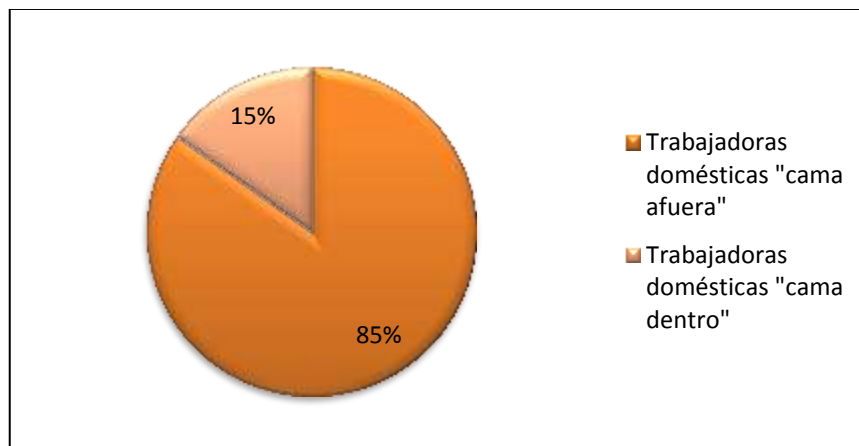
Cuadro N° 10
PERÚ: Trabajo doméstico según modalidades de contratación, 2010 – 2015

MODALIDAD	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Trabajadores domésticos "cama afuera"	386,300	395,800	405,534	415,507	425,726	436,196
Trabajadores domésticos "cama dentro"	89,500	82,322	75,719	69,456	64,060	58,922
TOTAL	475,800	478,122	481,253	484,963	489,786	495,118

Fuente: MTPE, INEI - ENAHO, OIT.
 Elaboración: Propia

Esta reducción sustancial se debe principalmente al incremento de los casos de hostigamiento sexual a las trabajadoras por parte de sus empleadores. De igual manera las trabajadoras que laboran bajo la modalidad de “cama afuera” y “cama adentro” gozan de buenas remuneraciones, beneficios sociales, etc. Pero existe un alto porcentaje de trabajadores que laboran solo por horas, y en varias casas, teniendo un ingreso por día trabajado de aproximadamente S/. 50. Otro porcentaje goza de formalidad con todos los beneficios que esta implica.

Gráfico N° 10
PERÚ: Trabajo doméstico según modalidades de contratación, 2010 – 2015



Fuente: MTPE, INEI - ENAHO, OIT.
 Elaboración: Propia

3.1.4.2. Jornada laboral de los trabajadores domésticos

Existe una reducción significativa al año 2015 de los trabajadores domésticos que trabajan en jornadas laborales superiores a 48 horas, pero

esta cifra representa que todavía existen aproximadamente un 52% de trabajadoras que trabajan más de 58 horas.

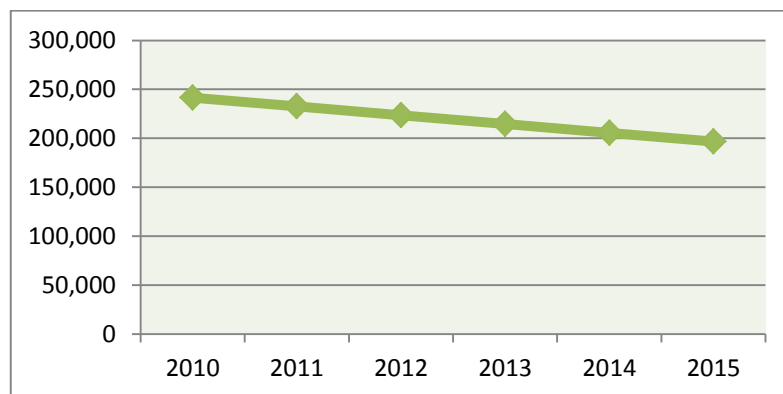
Cuadro N° 11
PERÚ: Trabajadores domésticos según jornada laboral, 2010 – 2015

JORNADA LABORAL	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Trabajadores del hogar con jornadas laborales superiores a las 48 horas semanales	241,473	232,502	223,531	214,561	205,590	196,619

Fuente: MTPE, INEI - ENAHO, OIT.
Elaboración: Propia

Si bien esta situación ha mejorado, hay que tener en cuenta que aproximadamente un 52% de los trabajadores domésticos son explotados, lo cual es una situación preocupante, pese a que se notó una reducción, esta gracias a la legislación vigente que busca proteger los derechos de los trabajadores. Este porcentaje de trabajadores que son explotadas son una consecuencia de informalidad del sector, los trabajadores que trabajan más de 48 horas semanales suelen percibir salarios bajos, no tienen beneficios sociales. Lo cual contribuye a que los trabajadores domésticos no tengan una calidad de vida adecuada, además principalmente que no tengan la oportunidad de asistir a una institución de calidad de buena calidad.

Gráfico N° 11
PERÚ: Trabajadores domésticos según jornada laboral, 2010 – 2015



Fuente: MTPE, INEI - ENAHO, OIT.
Elaboración: Propia

3.1.4.3. Nivel de formalización de los trabajadores domésticos

A lo largo del periodo 2010 - 2015, se ha incrementado año a año el nivel de formalización del trabajo doméstico pasando de 15.95% en el año 2010 a 26.47% en el año 2015. Si bien está situación ha mejorado a lo largo de los años, no es suficiente, para el 2015 solo un 26.47% del total de trabajadores domésticos están registradas en la SUNAT.

Cuadro N° 12
PERÚ: Trabajadores domésticos según nivel de formalización, 2010 – 2015

FORMALIZACIÓN	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Número de trabajadores del hogar registradas	75,130	78,782	74,954	74,954	82,450	89,945
Total de trabajadores domésticas	470,969	415,690	402,905	404,626	358,125	339,839
% Respecto del total de Trab. Dom	15.95	18.95	18.60	18.52	23.02	26.47

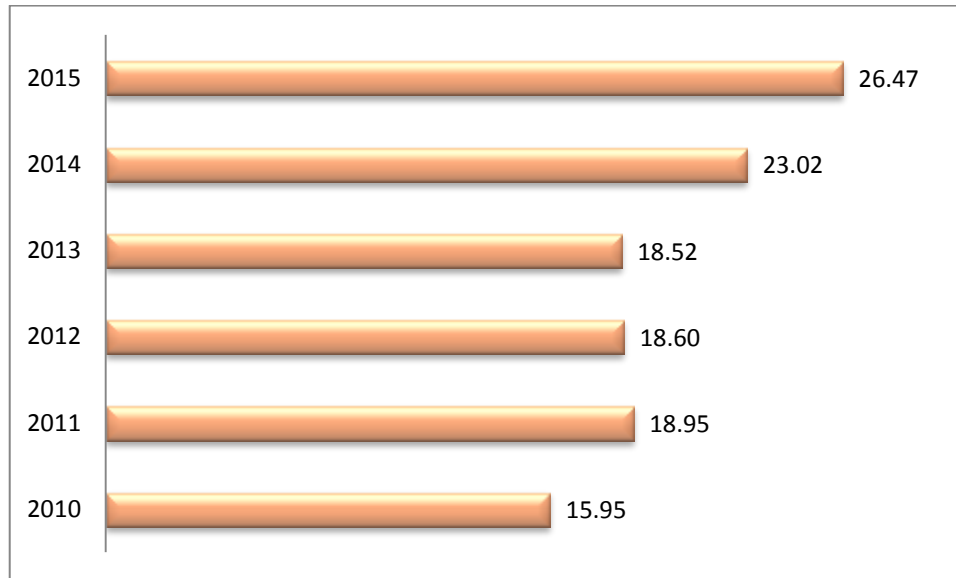
Fuente: MTPE, INEI - ENAHO, OIT.
Elaboración: Propia

Asimismo una causa de informalidad que hay que tener en cuenta según los especialistas, una de las limitaciones o dificultades principales que impiden mejorar el estatus de los trabajadores domésticos es una constancia de la relación laboral ente el trabajador y el empleador, adicionalmente este es un impedimento para que la legislación se aplique; es decir, la supervisión o inspección de algún incumplimiento es imposible cuando no existe alguna constancia de relación laboral, lo cual impide a los organismos encargados hacer respetar los derechos de los trabajadores.

Se considera que la falta de obligatoriedad de una constancia escrita que verifique la relación laboral es un eje central de la vulnerabilidad del grupo de trabajadores domésticos

Gráfico N° 12

PERÚ: Trabajadores domésticos según nivel de formalización, 2010 – 2015



Fuente: MTPE, INEI - ENAHO, OIT.
Elaboración: Propia

3.1.4.4. Ingreso laboral de los trabajadores domésticos

Un análisis de los ingresos de los trabajadores domésticos desagregado en el periodo 2010 - 2015 muestra una ligera mejora en la situación de los trabajadores, asimismo se muestra la precariedad de los ingresos en términos monetarios. Cabe resaltar que se hizo un análisis de los ingresos promedio en términos monetarios e ingresos promedio monetarios y en especie.

Sobre el ingreso promedio monetario ha tenido una mejora en los últimos 5 años, siendo en el 2015 en promedio mensual S/. 543.00 en comparación al 2010 que era S/. 350.00, teniendo un incremento de casi 64% lo cual demuestra que si bien el ingreso de los trabajadores ha mejorado, hay que considerar que en términos monetarios esta situación es precaria en comparación con la remuneración mínima vital, la cual está por encima de la remuneración de los trabajadores domésticos, ya que los trabajadores laboran 48 a más horas semanales, no tienen acceso a beneficios sociales, ni a sistema de salud y pensiones.

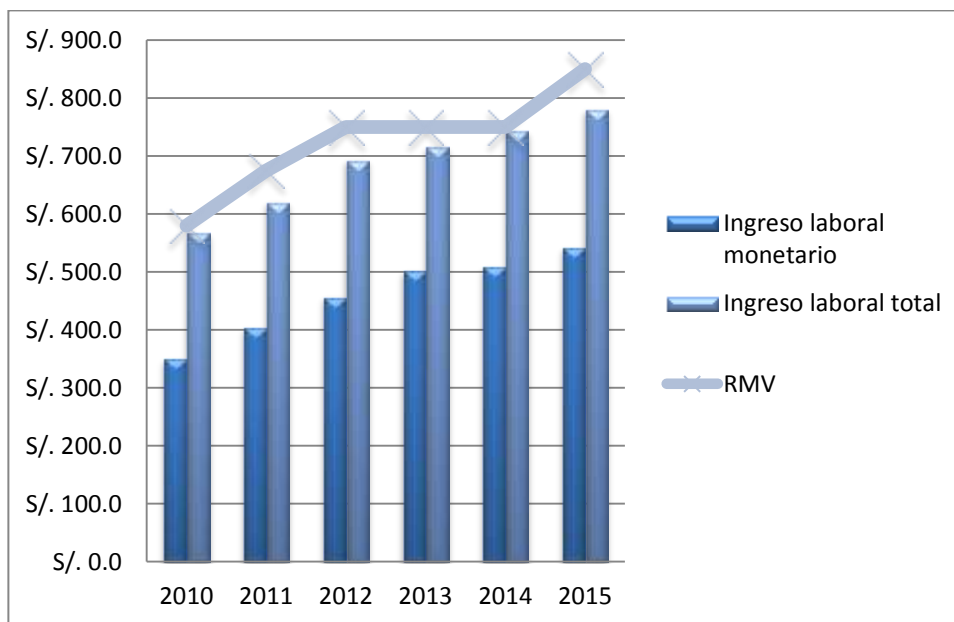
Cuadro N° 13
PERÚ: Trabajadores domésticos según evolución del Ingreso mensual, 2010 – 2015

INGRESO	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ingreso laboral monetario	S/. 350.0	S/. 405.0	S/. 457.0	S/. 502.0	S/. 509.0	S/. 543.0
Ingreso laboral total	S/. 568.0	S/. 621.0	S/. 693.0	S/. 716.0	S/. 744.0	S/. 781.0

Fuente: MTPE, INEI - ENAHO, OIT.
 Elaboración: Propia

Acerca del ingreso laboral total este es la sumatoria del ingreso laboral monetario e incluye las especies como la alimentación, vivienda, transporte, vestido y calzado. Todo esto tiene como consecuencia que este ingreso sea mayor, si bien también la situación ha mejorado siendo en 2015 S/. 781.00 en comparación al año 2010 con S/. 586.00, a pesar de esta mejora del ingreso, esta se encuentra todavía por debajo de la RMV al 2015, siendo en este último año S/.850.00.

Gráfico N° 13
PERÚ: Trabajadores domésticos según evolución del ingreso mensual, 2010 – 2015



Fuente: MTPE, INEI - ENAHO, OIT.
 Elaboración: Propia.

3.1.4.5. Trabajadores Domésticos afiliados a Sistemas de Salud

En el periodo 2011 - 2015 la situación de los trabajadores domésticos con acceso a sistemas de salud ha mejorado, en el 2011 existía un 41% de trabajadores que accedía al SIS, seguidamente 14% de trabajadores afiliadas a EsSalud.

Al año 2015, la mayoría de trabajadores tuvo acceso al Sistema Integral de Salud con un 92%, existe un 23.9% de trabajadores afiliados a EsSalud, finalmente le siguen en orden de importancia, trabajadores que acceden a un seguro privado con 1.5% y seguro de FFAA con 0.2%.

Cuadro N° 14
PERÚ: Trabajadores Domésticos según afiliación a Sistemas de Salud, 2011 – 2015
(%)

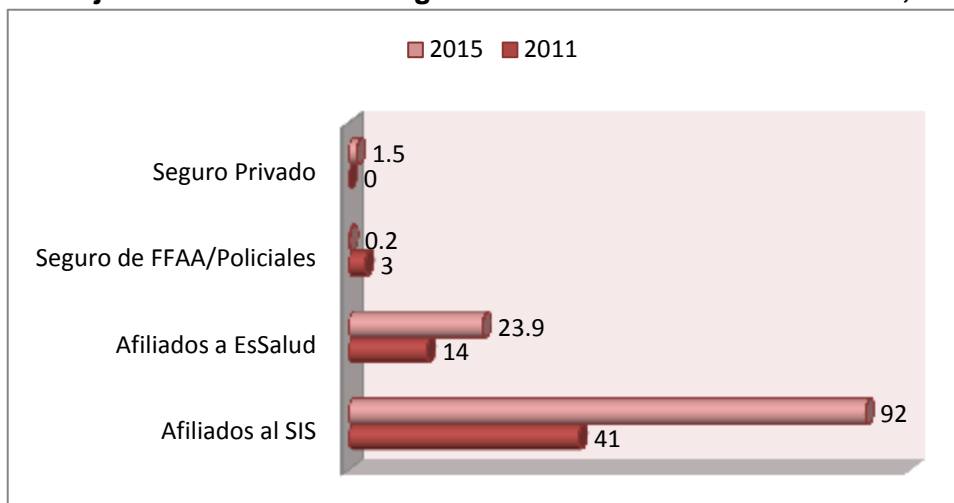
SISTEMAS DE SALUD (%)	2011	2012	2013	2014	2015
Afiliados al SIS	41	56.7	66.6	78.3	92
Afiliados a EsSalud	14	17.3	19.3	21.5	23.9
Seguro de FFAA/Policiales	3	1	0.6	0.4	0.2
Seguro Privado	0	0.2	0.5	1	1.5

Fuente: MTPE, INEI - ENAHO, OIT.
Elaboración: Propia

Cabe resaltar que si bien más trabajadores domésticos acceden a mas sistemas de salud, esto no garantiza que los trabajadores tengan una mejor calidad de vida, ya que los sistemas de salud como el SIS y EsSalud están hacinados, no tienen un servicio adecuado, etc. Además de esto se tiene un reducido porcentaje de trabajadores que acceden a sistemas de salud privados esto se debe principalmente a las bajas remuneraciones de los trabajadores, la informalidad que caracteriza a este sector.

Gráfico N° 14

PERÚ: Trabajadores Domésticos según afiliación a Sistemas de Salud, 2011–2015



Fuente: MTPE, INEI - ENAHO, OIT.
Elaboración: Propia

3.1.4.6. Trabajadores Domésticos afiliados al Sistema de Pensiones

Si bien existe una pequeña mejora en lo referido a los trabajadores domésticos que no están afiliados, en el 2011 era un 92% y al 2015 se ha reducido a 84.9%. En el último año en general ha mejorado la situación para los trabajadores respecto a anteriores años, las trabajadoras pensionistas de la ley N° 19990 (ONP) Y N° 20530, representan el 7.3% y 1.2% respectivamente. Igualmente existen pocas y trabajadoras que están afiliadas a una AFP teniendo un 6.2% en el 2015 respecto al 3.6% del año 2011.

Cuadro N° 15

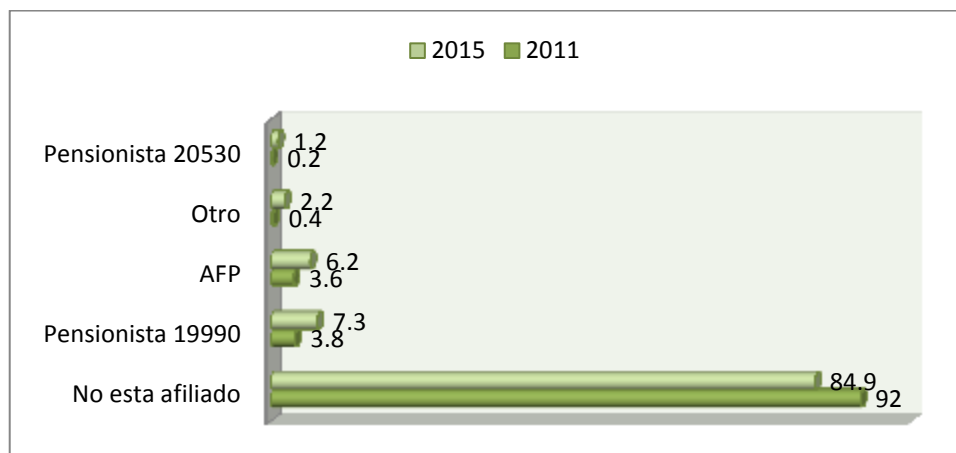
PERÚ: Trabajadores Domésticos según afiliación al Sistema de Pensiones, 2011 – 2015 (%)

TIPOS DE PENSIÓN (%)	2011	2012	2013	2014	2015
No está afiliado	92	89.1	87.7	86.3	84.9
Pensionista 19990	3.8	4.9	5.6	6.4	7.3
AFP	3.6	4.5	5	5.6	6.2
Otro	0.4	0.8	1.1	1.5	2.2
Pensionista 20530	0.2	0.4	0.6	0.9	1.2

Fuente: MTPE, INEI - ENAHO, OIT.
Elaboración: Propia

Esta es una área con menores avances en lo que respecta a los derechos laborales de los trabajadores domésticos, si bien se registran avances en este grupo de trabajadores es una consecuencia de las leyes que buscan su protección, esta es un área que el incipiente a causa de las bajas remuneraciones, que en la mayoría de casos su remuneración está por debajo de la RMV, además que una consecuencia de las bajas remuneraciones es que los trabajadores piensen en un corto plazo, siendo perjudicial para ellos, ni tienen en cuenta su futuro; la mayoría de trabajadores solo vive su día a día.

Gráfico N° 15
PERÚ: Trabajadores Domésticos según afiliación al Sistemas de Pensiones, 2011 – 2015 (%)



Fuente: MTPE, INEI - ENAHO, OIT.
Elaboración: Propia

3.1.4.7. Trabajadores domésticos con beneficios Sociales

En lo que se refiere a los trabajadores con gratificaciones en Julio se registra una mejora, en el 2010 representaba un 22.4%, en el 2015 fue de 32.3%. Las gratificaciones en Diciembre han presentado un crecimiento más significativa de 26.2%, siendo en el 2015 los trabajadores que perciben esta gratificación 53.8%. Por otro lado los trabajadores que cuentan con CTS u vacaciones han tenido un menor crecimiento, teniendo en promedio para el periodo del 2010 - 2015 un crecimiento de 1%.

Cuadro N° 16
PERÚ: Trabajadores Domésticos según beneficios sociales recibidos, 2010 – 2015

BENEFICIOS SOCIALES	2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Trabajadores con gratificaciones en Julio	105,500	22.4	106,340	25.6	107,186	26.6	108,039	26.7	108,899	30.4	109,765	32.3
Trabajadores con gratificaciones en Diciembre	129,900	27.6	139,089	33.5	148,928	37.0	159,463	39.4	170,743	47.7	182,822	53.8
Trabajadores con CTS	8,900	1.9	9,558	2.3	10,265	2.5	11,025	2.7	11,840	3.3	12,716	3.7
Trabajadores con vacaciones	11,300	2.4	10,191	2.5	9,191	2.3	8,289	2.0	7,476	2.1	6,742	2.0

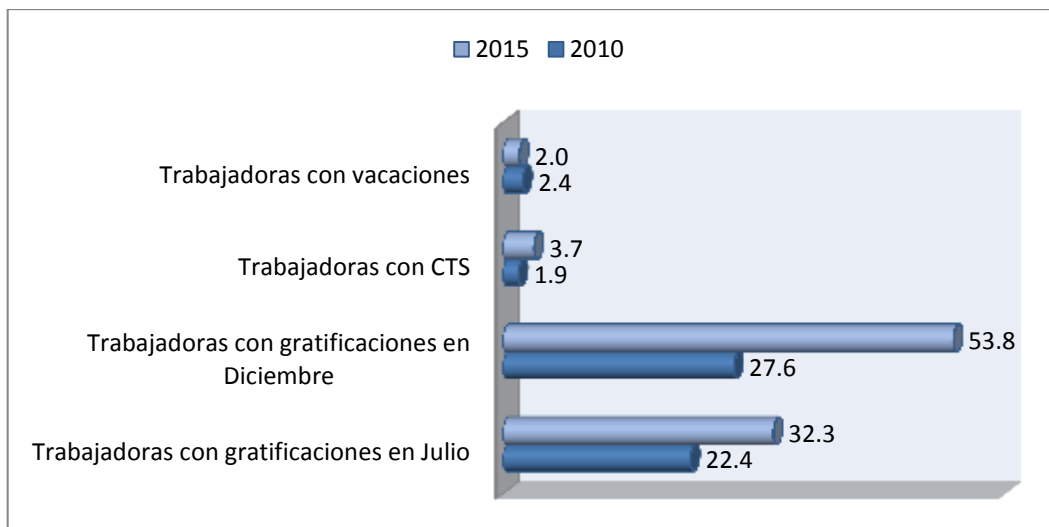
Fuente: MTPE, INEI - ENAHO, OIT.
Elaboración: Propia

Si bien existen mejoras significativas en los beneficios sociales en general que perciben los trabajadores domésticos esto es gracias a la legislación reciente que busca la protección de los trabajadores, así como el cumplimiento de sus derechos, ya que no se considera de igual manera a los trabajadores domésticos respecto a otros trabajadores.

Se debe procurar que los organismos competentes fiscalicen el cumplimiento de estos beneficios para reducir la creciente informalidad del sector que solo perjudica a los mismos trabajadores.

Gráfico N° 16

PERÚ: Trabajadores Domésticos según beneficios sociales recibidos, 2010 – 2015



Fuente: MTPE, INEI - ENAHO, OIT.
Elaboración: Propia

3.2. TRABAJO DOMÉSTICO EN LA REGIÓN CUSCO 2010 - 2015

A nivel nacional, existen 450 mil trabajadores domésticos, las cuales en su mayoría se encuentran concentradas en Lima, esta tiene el nivel más alto de formalidad del sector, asimismo las más altas remuneraciones del mercado en comparación con otras regiones, donde aproximadamente ganan un 30% menos que en Lima.

En la región Cusco, los trabajadores domésticos enfrentan están enmarcadas entre la desigualdad, la discriminación, bajo nivel de remuneraciones, informalidad, ausencia de contratos, bajo nivel educativo. En la región Cusco los trabajadores domésticos representan un 2.2 % de la PEA para el año 2015, esta cifra no es muy significativa, debido a factores como la informalidad del sector, bajas remuneraciones, explotación, actos discriminatorios, acoso sexual; las trabajadoras prefieren dedicarse a otras actividades.

No se procura el bienestar de los trabajadores, no existe un control por parte de los organismos del Estado, que velan por el cumplimiento de la normativa que busca procurar el bienestar y mejorar la calidad de vida de los trabajadores

domésticos. Se tiene una ausencia de contacto entre sindicatos o asociaciones de trabajadoras con los organismos del Estado, como el Ministerio de Trabajo (Sede Cusco). Además de carencia de estudios..

3.2.1. Mercado laboral de los trabajadores domésticos en la Región Cusco 2010 – 2015

3.2.1.1. Oferta de trabajadores domésticos en la Región Cusco 2010 – 2015

Se observa en el cuadro, existen una disminución en el periodo 2010 – 2015, existen 15,230 trabajadores en el año 2010, mientras que este ha ido disminuyendo en los posteriores años, siendo en el 2014 el número de trabajadores 9,980, y 8564 trabajadores domésticos en el año 2015 en la región Cusco, donde se registró una disminución de 0.8%.

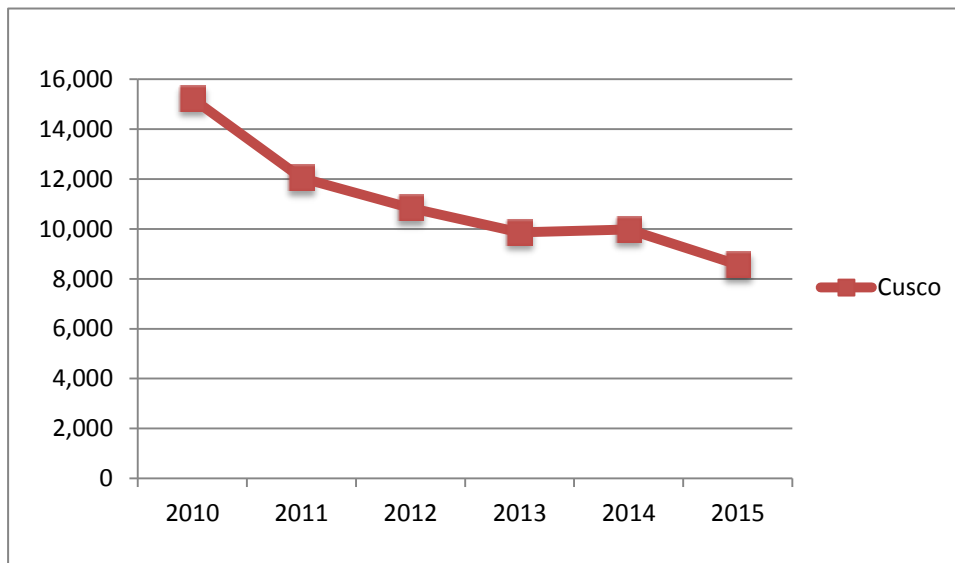
Cuadro N° 17
REGIÓN CUSCO: Oferta de trabajadores domésticos, 2010 – 2015

Región	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Cusco	15,230	12,040	10,840	9,870	9,480	8,564

Fuente: MTPE,
Elaboración: Propia

Existe una disminución de la cantidad de trabajadores domésticos en la región Cusco, esto se debe principalmente a las bajas remuneración, que en su mayoría están por debajo de la RMV (Remuneración Mínima Vital), además de la informalidad; adema que también existen otros factores psicológicos como son el maltrato, la discriminación y acoso sexual, que influyen en la disminución, por todo esto los trabajadores optan por trabajar en otros sectores.

Gráfico N° 17
REGIÓN CUSCO: Oferta de trabajadores domésticos 2010 – 2015



Fuente: MTPE,
Elaboración: Propia

3.2.1.2. Demanda de trabajadores domésticos en la Región Cusco

La mayoría de la población de la región Cusco se concentra en el grupo D y E, siendo 31.5% y 34.1% respectivamente. Además el resto de la población se concentra en los sectores A, B y C. Representando el sector AB un 16.8% y el sector C un 17.7%.

Cuadro N° 18
REGIÓN CUSCO: Nivel Socioeconómico, 2015

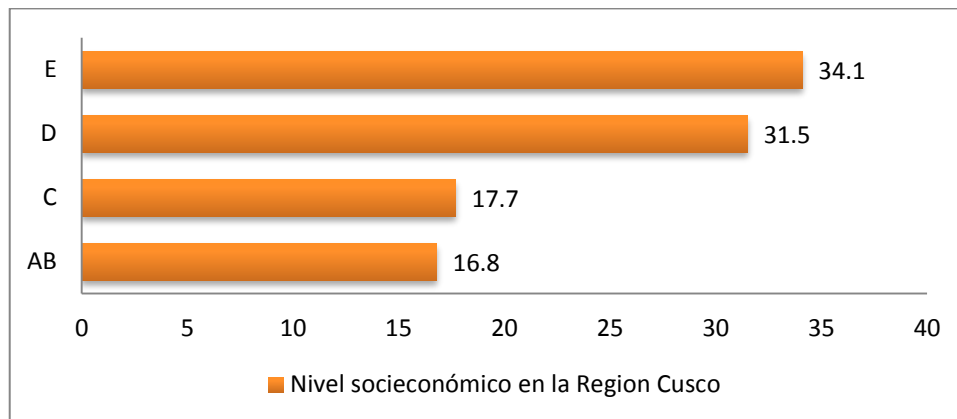
Región	Nivel socioeconómico (%)				
	AB	C	D	E	TOTAL
Cusco	16.8	17.7	31.5	34.1	100.1

Fuente: INEI
Elaboración: Propia

Cabe resaltar que en el nivel socioeconómico A, B, C (con ingresos altos y medios), demandan un servicio especializado con experiencia, además que optan por la seguridad que les brindan la contratación del personal a través de agencias de empleo. Existe otro detalle, los trabajadores domésticos que

son contratadas por el nivel A perciben las mayores remuneraciones del mercado y son contratadas por un periodo establecido no menor de 3 meses.

Gráfico N° 18
REGIÓN CUSCO: Nivel Socioeconómico, 2015



Fuente: INEI
Elaboración: Propia

3.2.1.3. Los Intermediarios: Agencias de Empleo

En la región Cusco no existen agencias de empleo de trabajadores domésticos reconocidas, ya que en su mayoría estas son informales y no funcionan de acuerdo a ley, es decir no son supervisadas ni fiscalizadas por el Ministerio de trabajo.

Además las agencias que si bien no son formales, cobran una comisión por colocar al trabajador en un hogar de 30% mensual, además de que firma un contrato simple (no legal) por un periodo mínimo de 3 meses.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. DATOS GENERALES DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS EN LA PROVINCIA DE CUSCO

4.1.1. Trabajadores domésticos según género

Se observa en el cuadro que el trabajo doméstico en su mayoría se encuentra compuesto en un 95.6% por mujeres y un 4.4% por varones, los cuales en su conjunto se encargan de realizar labores de limpieza, cocina, cuidado de niños, etc.

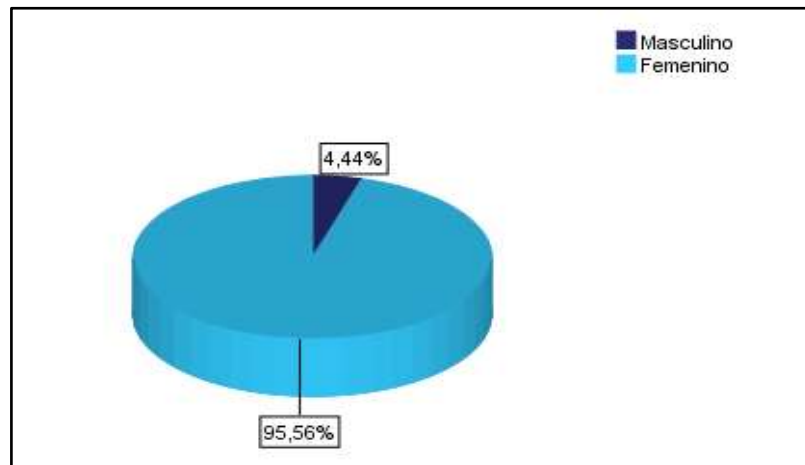
Cuadro N° 19
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según género, 2015

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Femenino	129	95,6
Masculino	6	4,4
Total	135	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

El trabajo doméstico se caracteriza por estar compuesto en su mayoría por mujeres, las cuales presentan una baja cualificación laboral, lo que tiene como consecuencia remuneraciones bajas.

Gráfico N° 19
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según género, 2015



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

4.1.2. Trabajadores Domésticos según procedencia

Sobre el lugar de procedencia, se observa que un 71.1% de trabajadores domésticos proviene de zonas rurales, mientras que un 28.9% proviene de zona urbana.

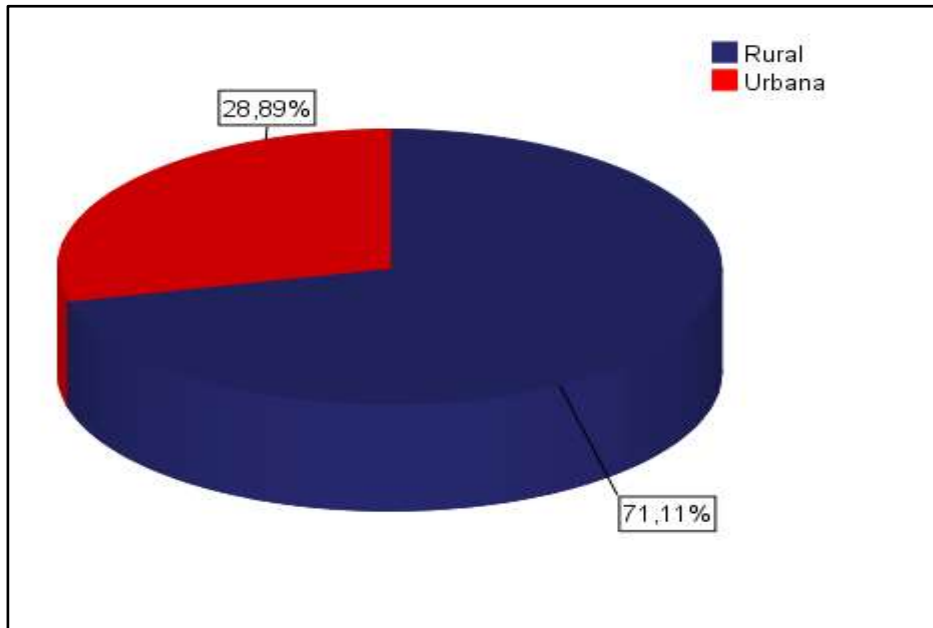
Cuadro N° 20
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores Domésticos según procedencia, 2015

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Rural	96	71,1
	Urbana	39	28,9
Total		135	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

Esta situación tienen origen en la mejora de búsqueda de oportunidades laborales, educativas y sociales para los trabajadores domésticos, buscando una mejor calidad de vida, siendo la provincia de Cusco una oportunidad para ellos donde pueden desarrollarse y tener mayores oportunidades como acceso a la educación de calidad, mejores remuneraciones.

Gráfico N° 20
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores Domésticos según procedencia, 2015



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
 Elaboración: Propia.

4.1.3. Trabajadores Domésticos según edad

Se observa que la mayoría de los trabajadores domésticos se encuentran en un rango de 15 – 20 años siendo el 51.1% del total, seguidamente existe un 25.2% de trabajadores cuyas edades oscilan entre 21 a 29 años; a pesar que está prohibido el trabajo infantil se observa un 15.6% de trabajadores menores de 14 años, y finalmente hay un 8.1% de trabajadores de 30 años a más.

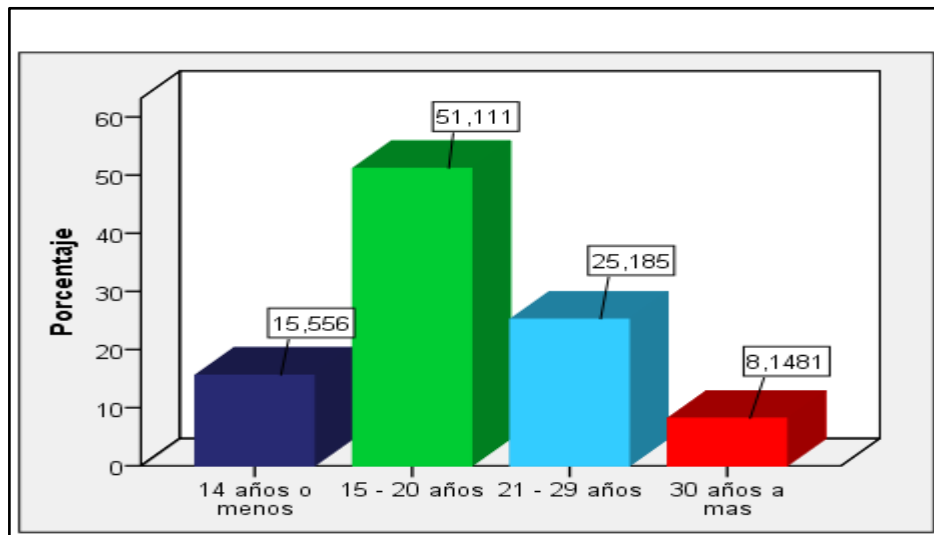
Cuadro N° 21
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores Domésticos según edad, 2015

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	14 años o menos	21 15,6
	15 - 20 años	69 51,1
	21 - 29 años	34 25,2
	30 años a mas	11 8,1
Total	135	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
 Elaboración: Propia.

Las edades de la mayoría de los trabajadores oscilan entre 15 a 21 años, las cuales presentan una baja cualificación y carecen de experiencia laboral, de igual modo las trabajadoras de 21 a 29 años presentan una mayor experiencia laboral la cual les favorece en cuanto a sus percibir remuneraciones mayores. Pero hay que tener en cuenta que el grupo más vulnerable de trabajadores domésticos son los trabajadores de 14 años a menos, las cuales en su mayoría son explotados por sus empleadores, y que en algunos casos pueden no percibir ningún remuneración por su trabajo.

Gráfico N° 21
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores Domésticos según edad, 2015



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

4.1.4. Trabajadores Domésticos según estado civil

En su mayoría los trabajadores domésticos son solteros representando un 83%, seguidamente los trabajadores que son convivientes con un 16.3%, y finalmente los trabajadores que son divorciados siendo representados por un 7% del total de la muestra.

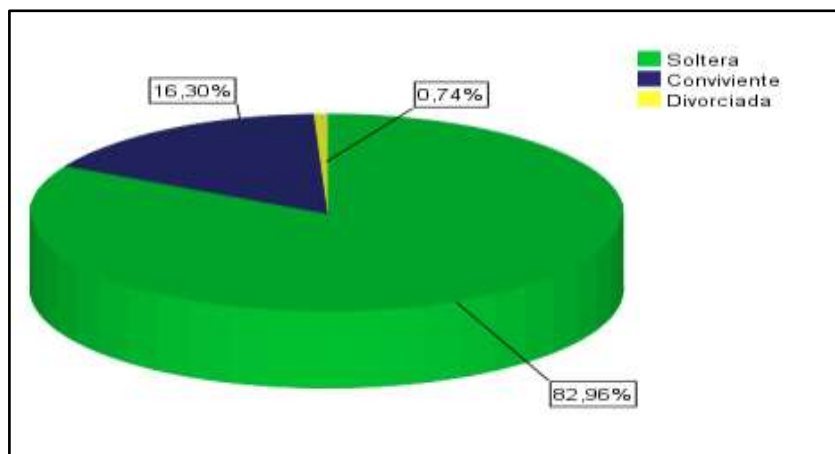
Cuadro N° 22
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores Domésticos según estado civil, 2015

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Soltera	112	83,0
	Conviviente	22	16,3
	Divorciada	1	,7
Total		135	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

Primero hay que tener en cuenta que existen dos modalidades de trabajo doméstico cama adentro y cama afuera, el estado civil de los trabajadores depende directamente de la modalidad por las que ellos opten; los empleadores en la provincia de Cusco prefieren trabajadores domésticos solteros, que sean cama adentro, ya que en su mayoría los trabajadores no tienen hijos.

Gráfico N° 22
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores Domésticos según estado civil, 2015



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

4.1.5. Trabajadores domésticos según tenencia de hijos

En el cuadro se observa que un 71.9% de los trabajadores no tiene hijos, seguidamente existen trabajadores que tiene dos hijos representado un 19.3%, un 8.1% de trabajadores tiene un solo hijos, solo un 0.7% tiene más de dos hijos, en promedio 3 a 4 hijos por trabajador doméstico.

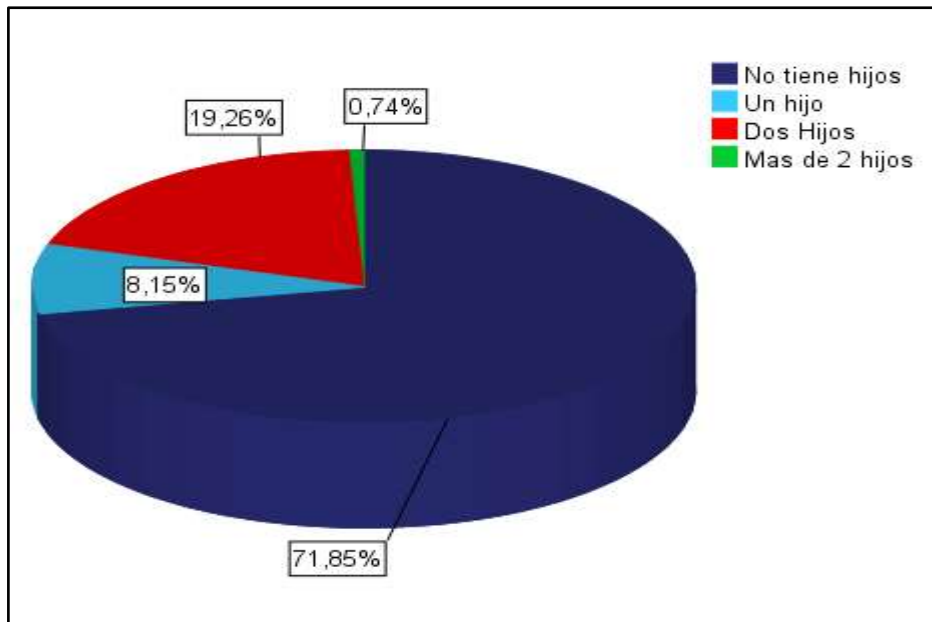
Cuadro N° 23
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según tenencia de hijos, 2015

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No tiene hijos	97	71,9
	Un hijo	11	8,1
	Dos Hijos	26	19,3
	Más de 2 hijos	1	,7
Total		135	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
 Elaboración: Propia.

Los trabajadores domésticos que no tienen hijos tiene opción a escoger la modalidad de trabajo por la cual optaran, de igual modo hay que tener en cuenta los trabajadores que tiene hijos tienen una alta presión social que les obliga a insertarse en el mercado laboral aceptando pésimas condiciones laborales además de ingresos precarios.

Gráfico N° 23
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según tenencia de hijos, 2015



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
 Elaboración: Propia.

4.2. SITUACIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

4.2.1. Trabajadores domésticos según nivel de instrucción

En su mayoría los trabajadoras domésticos tiene secundaria incompleta siendo el 79.3%, seguidamente de los trabajadores que cuentan con primaria completa, finalmente los trabajadores domésticos con secundaria completa y primaria incompleta, representando 3.7% y 3% respectivamente. Cabe resaltar que todos los trabajadores del hogar accedieron a algún nivel educativo, ya que no hay trabajadores sin nivel educativo.

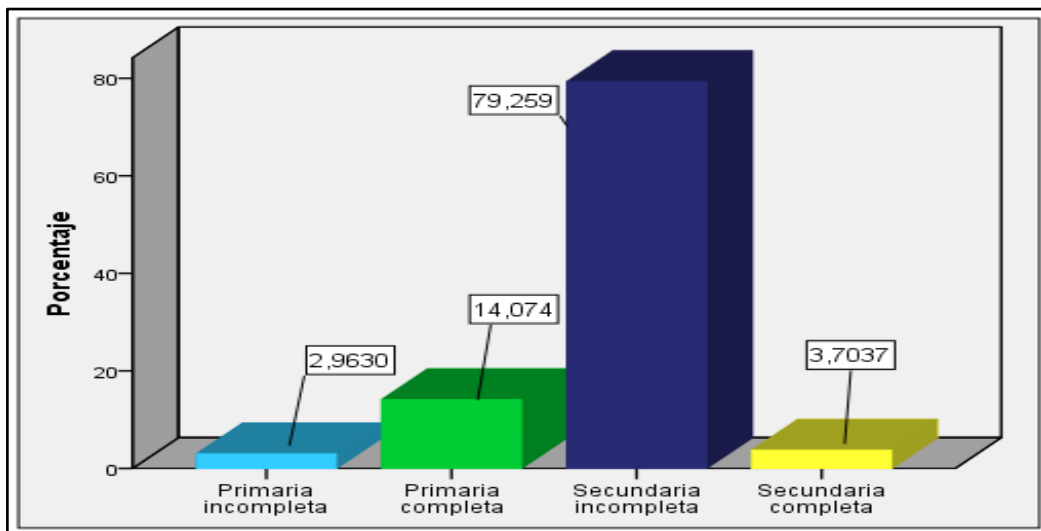
Cuadro N° 24
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según nivel de instrucción, 2015

	Frecuencia	Porcentaje	
Válidos	Primaria incompleta	4	3,0
	Primaria completa	19	14,1
	Secundaria incompleta	107	79,3
	Secundaria completa	5	3,7
Total	135	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

Si bien todos los trabajadores domésticos accedieron a la educación, es indispensable mejorar la calidad educativa de las instituciones, la mayoría de trabajadores optan por estudiar en turno nocturno, este carece de calidad, con ausencia de docentes, incumplimiento de horarios, etc. Existe una notable diferencia entre el turno nocturno y el turno diurno en las instituciones públicas, donde en su mayoría se encuentran concentrados los trabajadores. Esto influye directamente en su nivel de ingresos, en el reconocimiento de sus derechos y mejora de la calidad de vida.

Gráfico N° 24
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según nivel de instrucción, 2015



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
 Elaboración: Propia.

4.2.2. Trabajadores domésticos y acceso vivienda (Tipo de propiedad)

Se observa en el cuadro que los trabajadoras domésticos con una vivienda alquilada representan un 56.3%, los trabajadores con una vivienda totalmente pagada con un 38.5%, vivienda propia por invasión 4.4% y finalmente existen muy pocos trabajadores con viviendas compradas a plazos mediante una entidad bancaria siendo 0.7%.

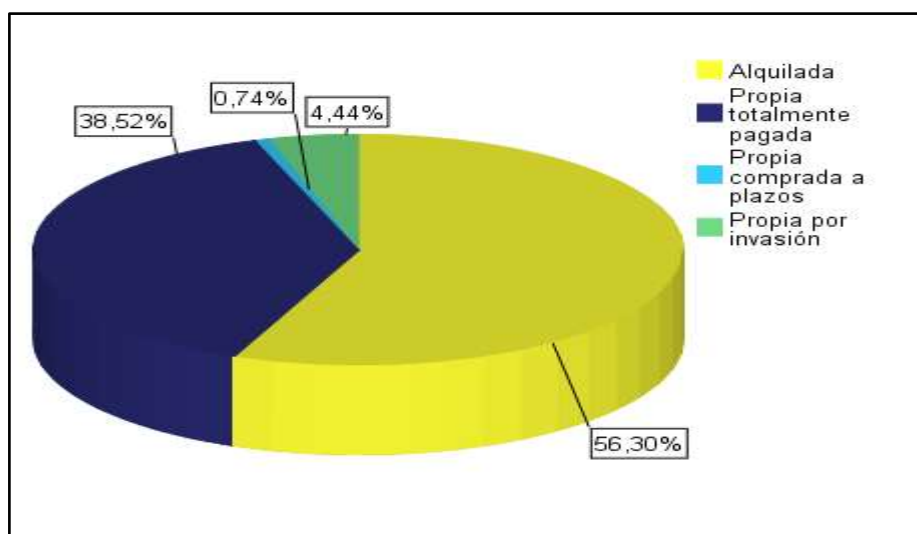
Cuadro N° 25
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos y acceso a vivienda (Tipo de propiedad), 2015

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos Alquilada	76	56,3
Válidos Propia totalmente pagada	52	38,5
Válidos Propia comprada a plazos	1	,7
Válidos Propia por invasión	6	4,4
Total	135	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
 Elaboración: Propia.

La mayoría de los trabajadores vive en una vivienda alquilada, ya que sus ingresos pueden variar de mes a mes, otro porcentaje significativo de trabajadores domésticos tiene una vivienda totalmente pagada, pero en este caso hay que considerar que los trabajadores que optan por la modalidad de cama adentro, ya que migraron de su hogar de nacimiento por esta razón viven en el hogar de sus empleadores; otro elementos importantes a considerar los trabajadores que accedieron a viviendas por invasión son una causa de las migraciones de zonas rurales a urbanas en búsqueda de mejores oportunidad, finalmente hay que considerar que existe un bajo índice de inclusión financiera del grupo de trabajadores domésticos, esto se debe a las altas tasas de informalidad de los trabajadores.

Gráfico N° 25
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos y acceso a vivienda (Tipo de propiedad), 2015



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

4.2.3. Trabajadores domésticos y acceso a saneamiento

El cuadro representa una mejora por parte de los trabajadores domésticos en lo que refiere al acceso a saneamiento en sus viviendas, lo que quiere decir que un 84.4% de los servicios higiénicos de los trabajadores están conectados a redes de alcantarillado, pero todavía existe un 15.6% de trabajadores que tiene pozos sépticos construidos por ellos mismas.

Cuadro N° 26

PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos y acceso a saneamiento, 2015

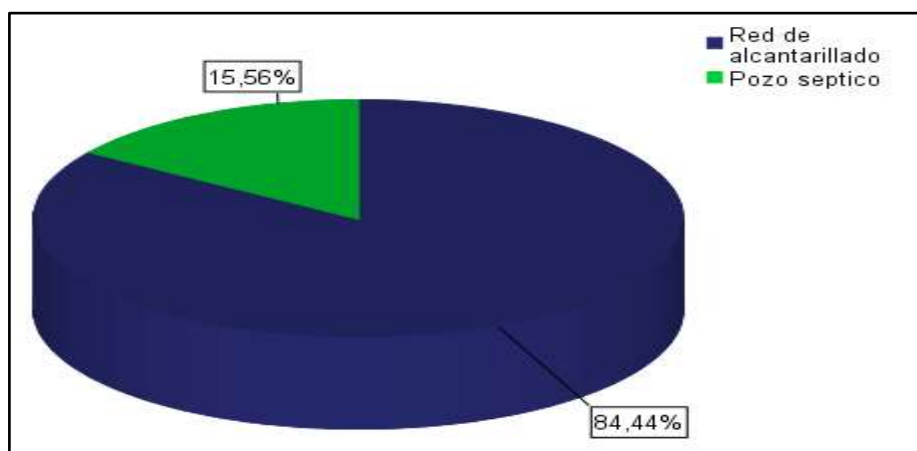
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Red de alcantarillado	114	84,4
	Pozo séptico	21	15,6
Total		135	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

Si bien la situación de los trabajadores domésticos ha mejorado ya que la mayoría cuenta con redes de alcantarillado conectadas a sus servicios higiénicos, hay que tener en cuenta que existe otro porcentaje que cuenta con un pozo séptico, esto puede ser la consecuencia de una vivienda que ha sido invadida por el trabajador, si bien es una opción, esta puede tener como consecuencia enfermedades infecciosas o diarreicas.

Gráfico N° 26

PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos y acceso a saneamiento, 2015



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

4.2.4. Trabajadores domésticos y acceso a servicio de alumbrado

Se observa en el cuadro que existe una mejora de las condiciones de los trabajadores domésticos en la provincia de Cusco, la mayoría de ellos tiene electricidad en sus vivienda, 96.3%, pero existe un 3.7% de trabajadores

domésticos que todavía usa velas para poder alumbrar en la noche sus vivienda.

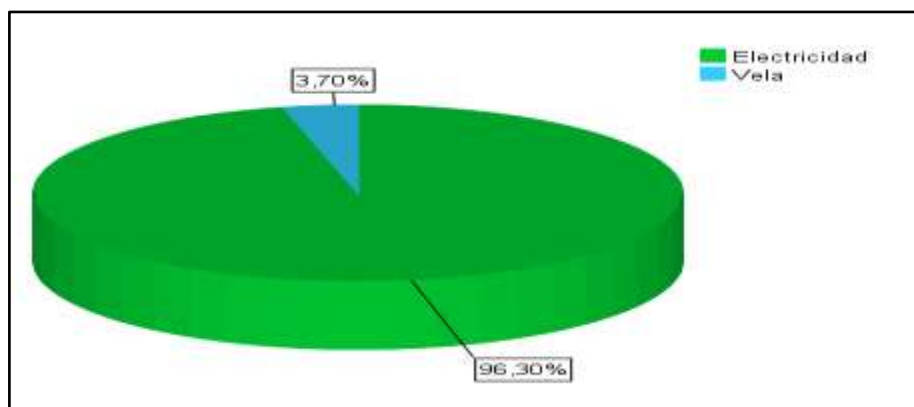
Cuadro N° 27
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos y acceso a servicio de alumbrado, 2015

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Electricidad	130	96,3
	Vela	5	3,7
Total		135	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

Los trabajadores domésticos que usan una vela para alumbrar sus hogares son en su mayoría los trabajadores que accedieron a una vivienda por invasión, ya que no cuentan con un título de propiedad de su vivienda, además que no acceden al servicio de alumbrado público cerca de sus hogares. Hay que considerar que la mayoría de los trabajadoras cuenta con electricidad en su vivienda, lo cual es una mejora en comparación a años anteriores.

Gráfico N° 27
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos y acceso a servicio de alumbrado, 2015



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

4.2.5. Trabajadores Domésticos y acceso a otros servicios del hogar

Se observa que en su mayoría los trabajadores domésticos tiene celular o teléfono móvil representado por un 91.1%, en su vivienda existe un 6.7% de trabajadores que cuentan con teléfono fijo, existen todavía 1.5% de trabajadores domésticos que no cuentan con ningún otro servicio, y finalmente solo un 0.7% de trabajadores cuenta con el servicio de internet en su vivienda.

Cuadro N° 28
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos y acceso a otros servicios del hogar, 2015

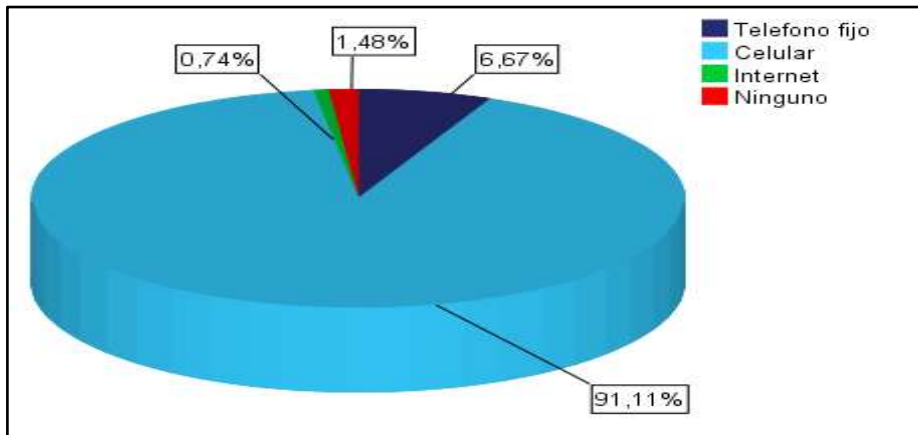
	Frecuencia	Porcentaje	
Válidos	Teléfono fijo	9	6,7
	Celular	123	91,1
	Internet	1	,7
	Ninguno	2	1,5
Total	135	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

Los trabajadores domésticos que no cuentan con ningún tipo de servicio son en su mayoría las menores de 14 años, los cuales laboran bajo la modalidad de cama adentro y que provienen de zonas rurales, existe un alto porcentaje de trabajadores que posee un celular esto como consecuencia de menores precios de los equipos, además de la entrada de nuevos competidores al mercado de telefonía móvil en nuestro país.

El internet es un servicio poco presente en las viviendas de los trabajadores debido a su elevado costo, además que no siempre este servicio llega las periferias de la ciudad, donde en su mayoría viven los trabajadores domésticos.

Gráfico N° 28
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores Domésticos y acceso a otros servicios del hogar, 2015



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
 Elaboración: Propia.

4.3. SITUACIÓN DE EMPLEABILIDAD E INGRESOS DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

4.3.1. Trabajadores domésticos y su ocupación principal

En el cuadro se observa, la mayoría de los trabajadores domésticos se dedican solo a esta actividad representando un 97.8%, y un 2.2% de los trabajadores se dedican a otras actividades diferentes al trabajo doméstico.

Cuadro N° 29
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos y su ocupación principal, 2015

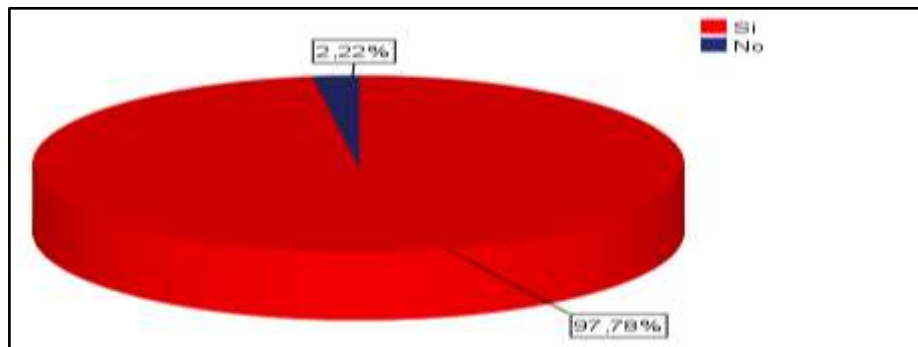
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	132	97,8
	No	3	2,2
Total		135	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
 Elaboración: Propia.

Como muestra el cuadro la mayoría de trabajadores domésticos solo se dedica a esta actividad a tiempo completo, lo que significa que su única fuente de ingreso es el trabajo doméstico, dadas las altas tasas de informalidad, este grupo tiene como características principales la

explotación, bajo nivel de ingresos, ausencia de beneficios sociales. Por otro lado los trabajadores que realizan otras actividades tienen opción de obtener un ingreso extra, lo que les da mayor posibilidad de acceder a una mejor calidad de vida.

Gráfico N° 29
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos y su ocupación principal, 2015



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

4.3.2. Trabajadores domésticos y actividades que realizan en su empleo

En su mayoría, se observa que los trabajadores domésticos realizan más de una actividad en su trabajo siendo un 78.5%, actualmente se ha dado un crecimiento significativo en lo que se refiere a los trabajadores que se dedican únicamente a cuidar niños, como se observa en el cuadro representan un 8.1%, otros trabajadores únicamente se encargan de realizar la limpieza del hogar y preparación de alimentos, siendo 5.9% y 5.2%, respectivamente. Pero hay que considerar que el cuidado de ancianos representa solo un 2.2%, pero existen proyecciones que este va a tener un crecimiento en los años siguientes.

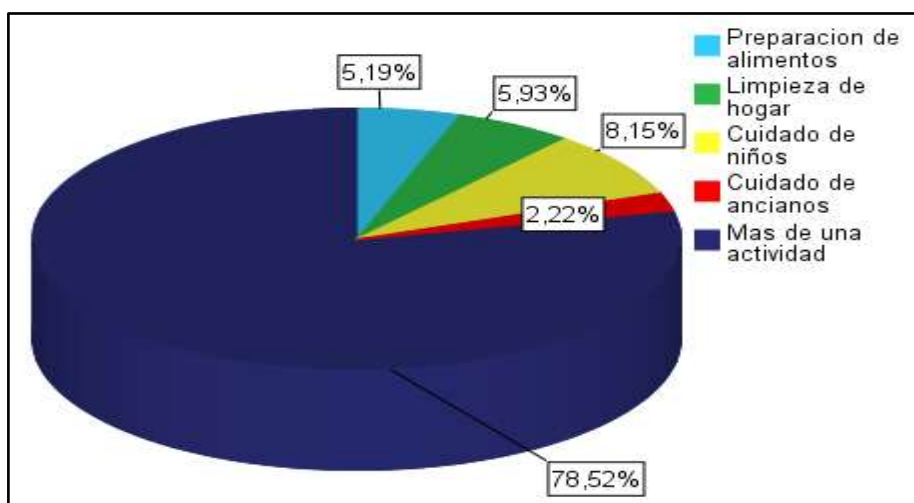
Cuadro N° 30
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos y actividades que realizan en su empleo, 2015

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Preparación de alimentos	7 5,2
	Limpieza de hogar	8 5,9
	Cuidado de niños	11 8,1
	Cuidado de ancianos	3 2,2
	Más de una actividad	106 78,5
Total	135	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
 Elaboración: Propia.

Si bien los trabajadores se dedican a realizar más de una actividad en su jornada laboral, que en su mayoría se dedican a la limpieza y preparación de alimentos, existe una tendencia de crecimiento en lo que se refiere al cuidado de niños y ancianos para los próximos años. También hay que considerar que algunos empleadores actualmente buscan una persona especializada en cocina (prelación de alimentos) que trabajan en promedio 3 horas por día la igual que los trabajadores que únicamente se encargan de realizar la limpieza del hogar, teniendo un pago por horas, y beneficiando al empleador, para que la trabajadora no tenga derechos laborales que le corresponden por ley.

Gráfico N° 30
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos y actividades que realizan en su empleo, 2015



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
 Elaboración: Propia.

4.3.3. Trabajadores domésticos según jornada laboral

Se observa en el cuadro que los trabajadores domésticos que trabajan más de 48 horas semanales representan la mayoría siendo un 65.9%, posteriormente hay trabajadores que trabajan 32 a 47 horas semanales son un 33.3%, y finalmente existen muy pocas trabajadores domésticos que trabajan menos de 30 horas semanales representando un 0.7%.

Cuadro N° 31
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según jornada laboral, 2015

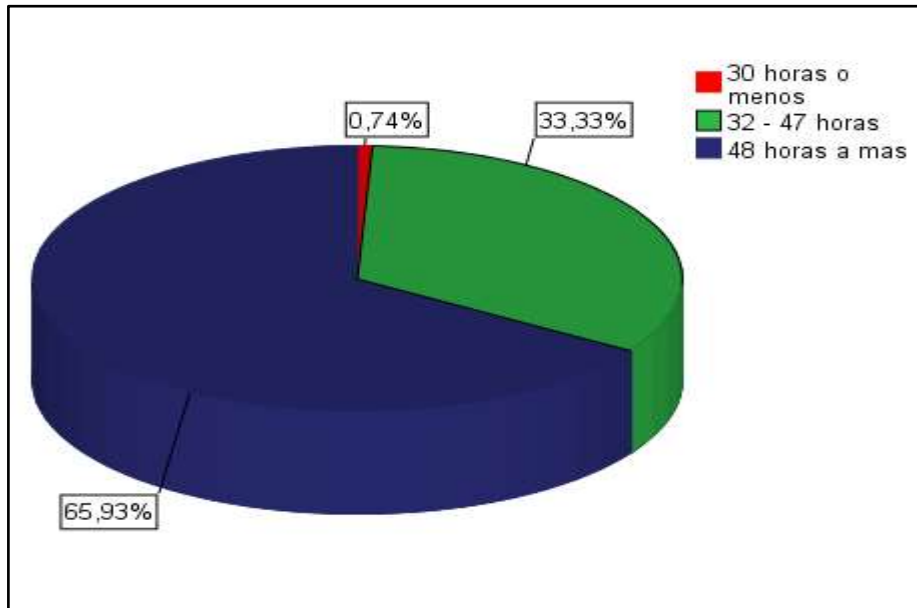
	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
30 horas o menos	1	,7
32 - 47 horas	45	33,3
48 horas a mas	89	65,9
Total	135	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

Esta situación que observamos en el cuadro anterior muestra una explotación que sufren los trabajadores domésticos, ya que según estipula la ley todos los trabajadores no deberían trabajar más de 48 horas semanales, esta normatividad no es respetada por los altos índices de informalidad del sector. Pero hay que tener en cuenta, que la mayoría de los trabajadores que trabajan más de 48 horas laboran bajo la modalidad de cama adentro, en la cual pueden llegar a trabajar todos los días de la semana.

Los trabajadores que laboran menos de 30 horas semanales solo laboran como máximo tres veces por semana, ya que sus empleadores no desean pagar sus beneficios de acuerdo a ley.

Gráfico N° 31
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según jornada laboral, 2015



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
 Elaboración: Propia.

4.3.4. Trabajadores domésticos según modalidad de empleo

El cuadro muestra que los trabajadores que prefieren laborar bajo la modalidad de cama afuera representan un 68.1%, mientras que los trabajadores domésticos que laboran en la modalidad de cama adentro representan un 31.9%.

Cuadro N° 32
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según modalidad de empleo, 2015

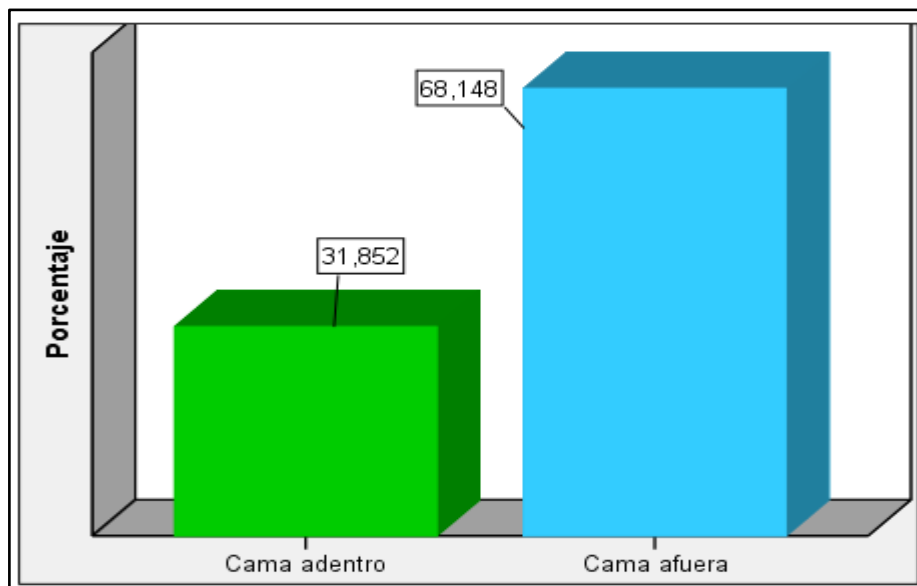
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Cama adentro	43	31,9
	Cama afuera	92	68,1
Total		135	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
 Elaboración: Propia.

En primer lugar hay que tener en cuenta que la ley solo reconoce dos modalidades de empleo doméstico las cuales son: cama adentro y cama afuera. La mayoría de los trabajadores domésticos prefiere laborar bajo la

modalidad de cama afuera debido a la búsqueda de su independencia, además que solo cumple con sus actividades y se retira del hogar, además que hay menor riesgo que la trabajadora sea acosada por su empleador. Mientras que los trabajadores que laboran bajo la modalidad de cama adentro en su mayoría son jóvenes que son explotados, y son obligados a laborar todos los días de la semana sin descanso ya que viven con su empleador.

Gráfico N° 32
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según modalidad de empleo, 2015



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

4.3.5. Trabajadores domésticos que laboran en una o varias casas

El cuadro muestra que el 97.8% de los trabajadores domésticos laboran en una sola casa y solo un 2.2% de los trabajadores labora en varias casas, que generalmente son de 2 a 3 casas.

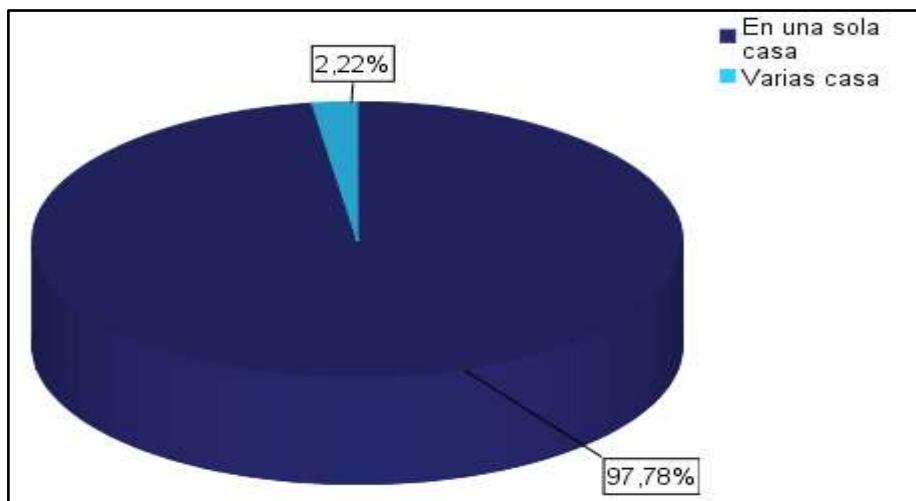
Cuadro N° 33
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos que laboran en una o varias casas, 2015

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	En una sola casa	132	97,8
	Varias casas	3	2,2
Total		135	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
 Elaboración: Propia.

La mayoría de los trabajadores domésticos obtiene sus ingresos ya que solo labora en una sola casa realizando varias actividades, además que como se mencionó anteriormente los trabajadores suelen dedicarse únicamente al trabajo doméstico. Pero existen trabajadores que laboran en varias casas, en su mayoría laboral por horas. Y solo se dedican a una sola actividad como la preparación de alimentos o limpieza del hogar.

Gráfico N° 33
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos que laboran en una o varias casas, 2015



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
 Elaboración: Propia.

4.3.6. Trabajadores domésticos según tipo de pago

Se observa en el cuadro, los trabajadores domésticos en su mayoría perciben solo dinero como retribución a su trabajo siendo un 91.9%, también hay tener en cuenta que hay trabajadores que ganan en dinero y en especie

representando un 7.4%, y finalmente solo existe un 0.7% de trabajadores domésticos que solo perciben sus ingresos en especie.

Cuadro N° 34
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según tipo de pagos, 2015

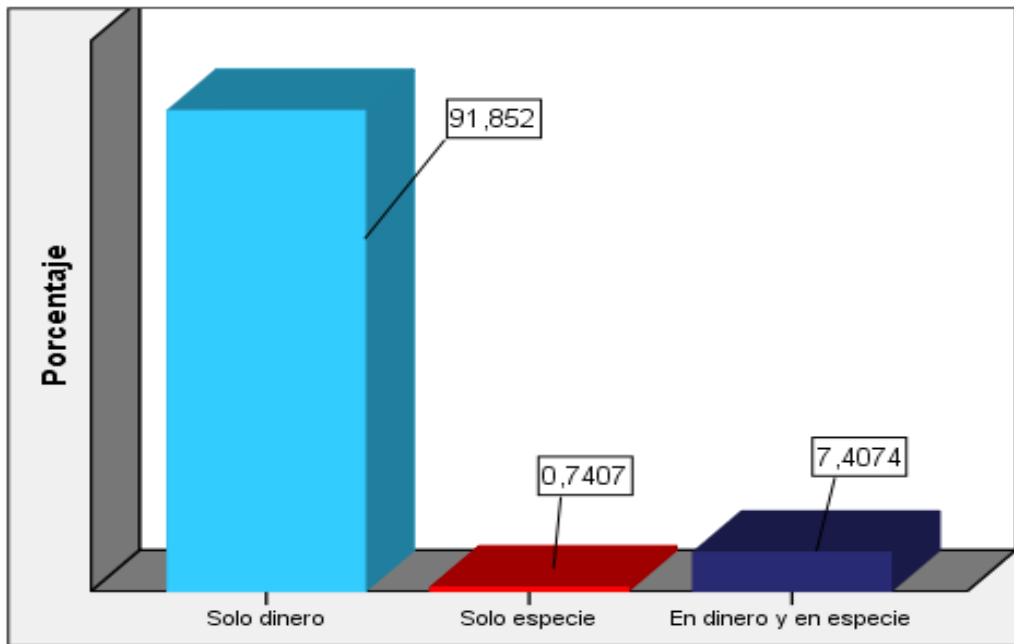
	Frecuencia	Porcentaje
Válidos Solo dinero	124	91,9
Solo especie	1	,7
En dinero y en especie	10	7,4
Total	135	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

Si bien la situación de los trabajadores domésticos ha mejorado, ya que en su mayoría perciben sus ingresos en dinero, de igual manera algunos trabajadores perciben sus ingresos en dinero y en especie (alimentación, vestimenta, transporte, etc.), estos últimos son descontados de su remuneración monetaria, lo que significa que ganan menos en comparación a los trabajadores que ganan su remuneración solo en dinero.

Hay que tener en consideración que todavía existen trabajadores que perciben sus ingresos en forma de especie lo cual no es suficiente y que en su mayoría son los trabajadoras domésticos menores de 14 años que laboran bajo la modalidad de cama adentro, pero la situación ha mejorado ya que anteriores años había trabajadores que no percibían ningún ingreso por su trabajo.

Gráfico N° 34
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según tipo de pago, 2015



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
 Elaboración: Propia.

4.3.7. Trabajadores domésticos según ingreso

El cuadro muestra que un 46.7% de los trabajadores domésticos perciben sus ingresos en promedio desde S/. 450.00 a S/. 700.00, seguidamente un 43.7% de los trabajadores sus ingresos oscilan desde el S/. 200.00 a S/. 400.00. Existen pocas trabajadores que tiene ingresos mayores a S/. 700.00 siendo un 8.1%, pero también existen trabajadores domésticos que representan 1.5% que perciben ingresos menores a S/. 150.00.

Cuadro N° 35
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según ingreso, 2015

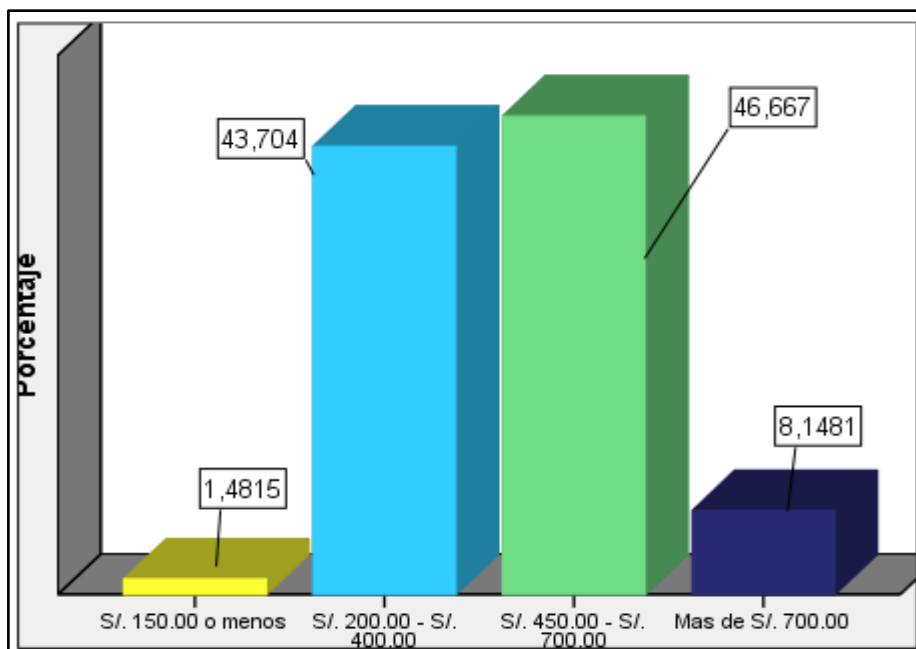
	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
S/. 150.00 o menos	2	1,5
S/. 200.00 - S/. 400.00	59	43,7
S/. 450.00 - S/. 700.00	63	46,7
Más de S/. 700.00	11	8,1
Total	135	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
 Elaboración: Propia.

El sector del trabajo doméstico se caracteriza por los altos niveles de informalidad y la baja cualificación de las trabajadoras, esto es la causa principal de que los trabajadores domésticos perciban ingresos que están por debajo de la remuneración mínima vital (RMV) que no les permiten acceder a los servicios básicos y una mejorar su calidad de vida.

Pero una situación que es preocupante es que todavía existen trabajadores domésticos que ganan menos de S/. 150.00 mensuales, lo cual es una muestra de que existe una explotación en el grupo de trabajadores domésticas, y que en su mayoría son los trabajadores menores de 14 años, que laboran bajo la modalidad de cama adentro y que proviene de zonas rurales. A pesar de esto hay un porcentaje de trabajadores que ganan más de S/. 700.00 pero que se caracterizan principalmente por laborar bajo la modalidad de cama afuera, tener más experiencia, mejor cualificación y especialización en determinadas actividades.

Gráfico N° 35
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según ingreso, 2015



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

4.3.8. Trabajadores domésticos y frecuencia la que perciben sus ingresos

Se observa que un 80% de los trabajadores domésticos percibe sus ingresos mensualmente, un 12.6% de los trabajadoras percibe sus ingresos quincenalmente, mientras que un 5.2% y 2.2% de trabajadores percibe sus ingresos semanal y diariamente respectivamente.

Cuadro N° 36
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos y frecuencia en la que perciben sus ingresos, 2015

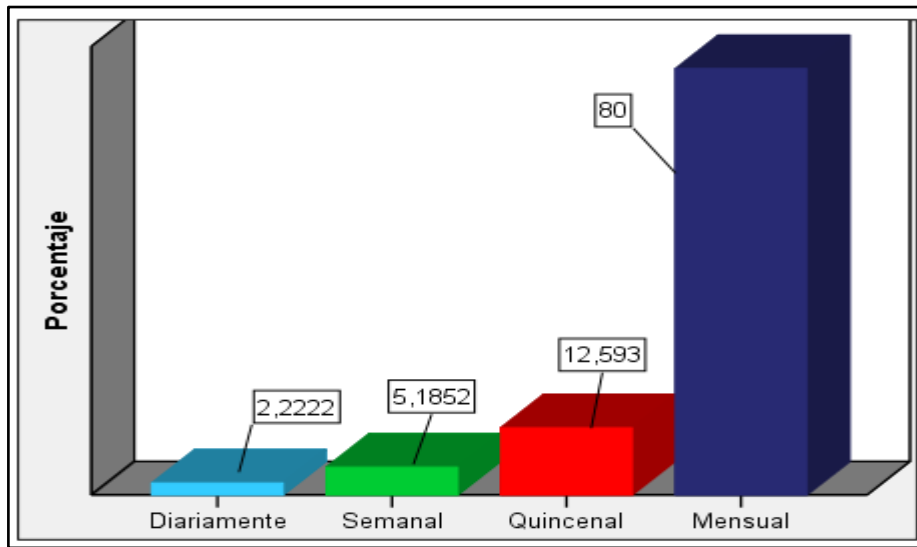
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Diariamente	3	2,2
	Semanal	7	5,2
	Quincenal	17	12,6
	Mensual	108	80,0
Total		135	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

Los trabajadores domésticos en su mayoría perciben sus ingresos mensualmente y quincenalmente, estos son en dinero o en especie.

Por otro lado existe un grupo de trabajadores que percibe sus ingresos semanalmente que laboran en varias casas realizando una sola actividad por horas, de igual modo los trabajadores domésticos que perciben sus ingresos diariamente tienen las mismas características.

Gráfico N° 36
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos y frecuencia la que perciben sus ingresos, 2015



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
 Elaboración: Propia.

4.4. DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

4.4.1. Trabajadores domésticos según contratos laborales

El cuadro muestra que existe un 95.6% de trabajadores domésticos que no cuenta con ningún tipo de contrato que de constancia de la relación que existe entre el trabajador y su empleador, solo un 4.4% de los trabajadores cuanto con algún tipo de contrato.

Cuadro N° 37
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según contratos laborales, 2015

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	6	4,4
	No	129	95,6
Total		135	100,0

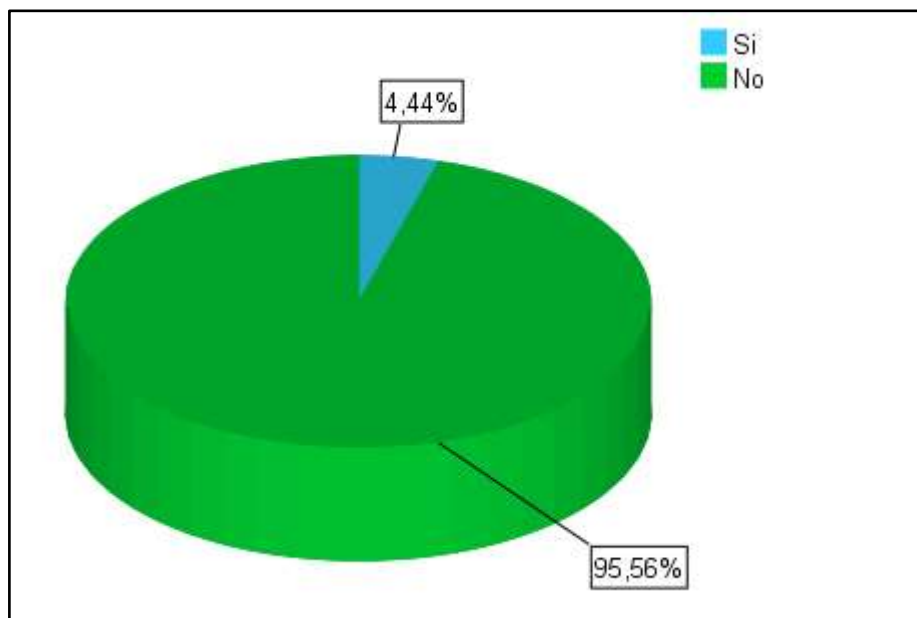
Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
 Elaboración: Propia.

La situación es preocupante en la provincia de Cusco, ya que tiene altos índices de formalidad, la mayoría de los trabajadores domésticos no tienen

ningún contrato lo cual impide que pueda realizar cualquier denuncia o reclamo contra su empleador. Si bien existen trabajadores que tienen algún tipo de contrato, estas en su mayoría fueron contratados por agencias informales las cuales solo firman un contrato (sin estipular el tiempo que la trabajadora brindara sus servicios) que no es reconocido por ley. Toda esta situación perjudica a los trabajadores ya que no se cumplen sus derechos laborales, y solo beneficia a su empleador que evade sus obligaciones con los trabajadores domésticos.

Gráfico N° 37

PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según contratos laborales, 2015



Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

4.4.2. Trabajadores domésticos y acceso a compensación por horas extras laboradas

El cuadro muestra que los trabajadores domésticos que nunca trabajan horas extras representan un 60.7%, seguidamente existe un 29.6% de trabajadores que laboran horas extras siempre y finalmente solo un 9.6% de trabajadores domésticos a veces laboral horas extras.

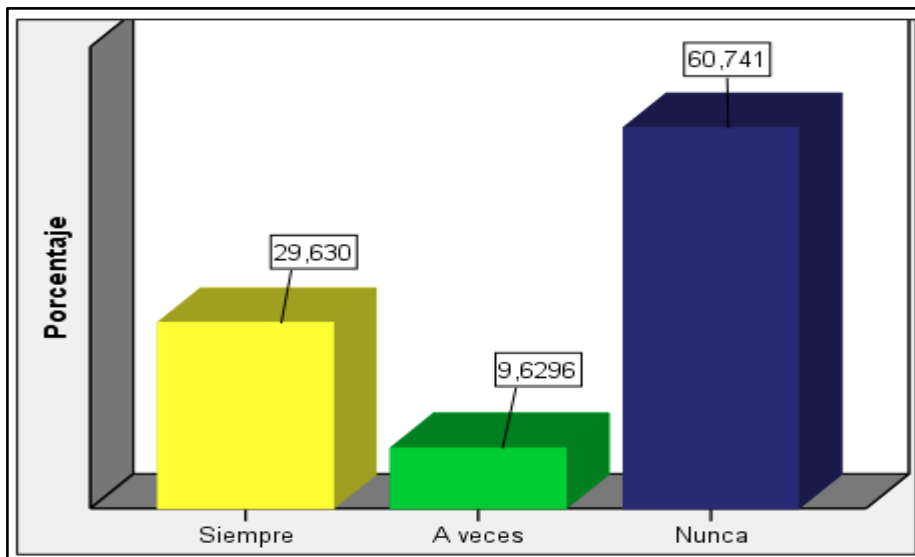
Cuadro N° 38
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos y acceso a compensación por horas extras laboradas, 2015

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Siempre	40	29,6
	A veces	13	9,6
	Nunca	82	60,7
Total		135	100,0

Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

Cabe resaltar que si bien la mayoría de los trabajadores domésticos no labora horas extras, existe un porcentaje significativo que labora horas extras siempre y que regularmente es una característica de las jóvenes que provienen de zonas rurales, que usualmente trabajan bajo la modalidad de cama adentro.

Gráfico N° 38
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos y acceso a compensación por horas extras laboradas, 2015



Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

4.4.3. Trabajadores domésticos que perciben una compensación monetaria por laborar horas extras

En el cuadro se observa que un 85.9% de los trabajadores domésticos no reciben ninguna compensación ya sea monetaria, en especie o descanso por las horas extras que laboro, pero por otro lado existe un 14.1% de trabajadores que si recibe una compensación.

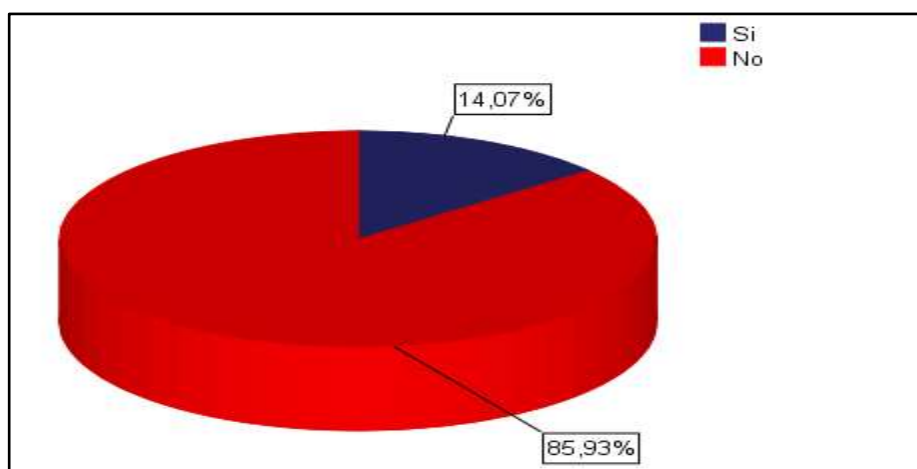
Cuadro N° 39
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos que perciben una compensación monetaria por laborar horas extras, 2015

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	19	14,1
	No	116	85,9
	Total	135	100,0

Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

Esta situación es preocupante ya que en su mayoría los trabajadores domésticos no reciben ningún tipo de compensación por las horas extras trabajadas, mientras que existe un porcentaje no tan significativo que si recibe algún tipo de compensación por las horas extras que trabajo, cabe mencionar que la compensación que se les brinda a estos trabajadores en su mayoría es un descanso que está en función de las horas extras que laboro.

Gráfico N° 39
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos que perciben una compensación monetaria por laborar horas extras, 2015



Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

4.4.4. Trabajadores domésticos según gratificaciones percibidas

El cuadro muestra que un 96.3% de los trabajadores domésticos no perciben gratificaciones en los meses de Julio y Diciembre, solo un 3.7% de trabajadores percibe ese beneficio social en la provincia de Cusco.

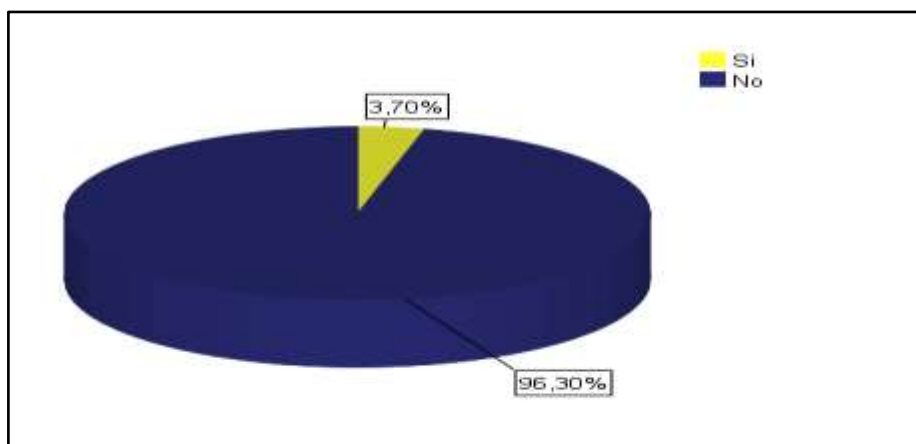
Cuadro N° 40
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según gratificaciones percibidas, 2015

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	5	3,7
	No	130	96,3
Total		135	100,0

Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

La mayoría de los trabajadores domésticas no percibe gratificaciones en los meses de Julio y Diciembre, lo cual es una consecuencia de la informalidad presente en el sector. Además un punto importante es, los trabajadores no conocen sus derechos. Solo un mínimo porcentaje goza de estos beneficios sociales que son obligatorios por ley.

Gráfico N° 40
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según gratificaciones percibidas, 2015



Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

4.4.5. Trabajadores domésticos según compensación por tiempo de servicios (CTS) brindada a la culminación del vínculo laboral

Se observa que existe un 94.8% de trabajadores domésticos que cuando se retira de su trabajo no recibe la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), solo un 5,2% percibe CTS del total de trabajadores.

Cuadro N° 41
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según compensación por tiempo de servicios (CTS) brindada a la culminación del vínculo laboral, 2015

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	7	5,2
	No	128	94,8
Total		135	100,0

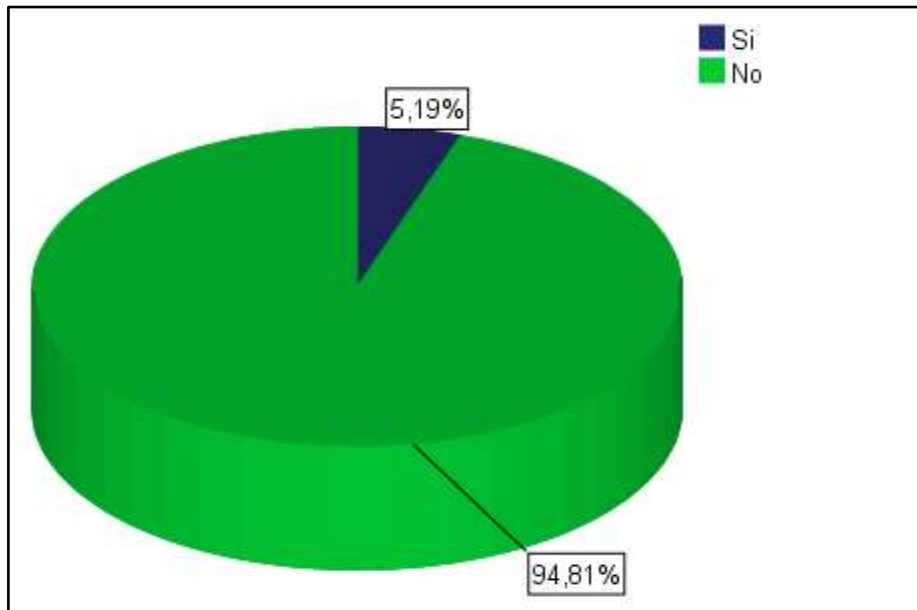
Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

Al igual que otros beneficios sociales, los trabajadores domésticos en su mayoría no perciben beneficios sociales, en el caso de la CTS, a muy pocos trabajadores les brindan este beneficio cuando se retiran o jubilan de su trabajo.

Si bien algunos trabajadores perciben este beneficio es usualmente por el tiempo que laboraron con su empleador, para ellos este es voluntario ya que no existe ninguna constancia de relación laboral entre ambas partes, sin embargo este debería ser un beneficio social percibido por todos los trabajadores domésticos, pero la informalidad del sector imposibilita la supervisión adecuada.

Gráfico N° 41

PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según compensación por tiempo de servicios (CTS) brindada a la culminación del vínculo laboral, 2015



Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia

4.4.6. Trabajadores domésticos según vacaciones brindadas

Se observa en el cuadro que solo un 5.2% de los empleadores les brindan vacaciones a los trabajadoras domésticos, mientras que un 94.8% de trabajadores no tiene vacaciones o no es lo que estipula la ley.

Cuadro N° 42

PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según vacaciones brindadas, 2015

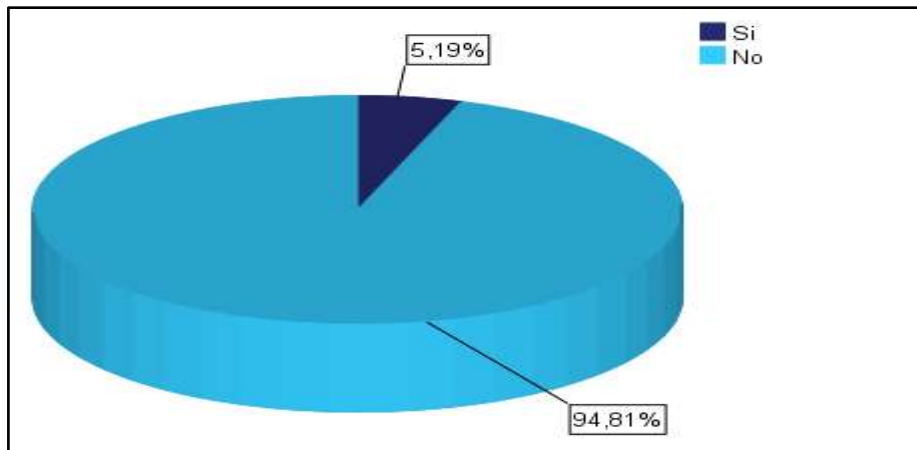
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	7	5,2
	No	128	94,8
Total		135	100,0

Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

En la mayoría de casos los trabajadores domésticos no tienen vacaciones anuales como lo estipula la ley, además si el empleador les brinda vacaciones estas son por un periodo máximo de 15 días y no son pagadas,

todo esto es una consecuencia de la informalidad, además del poco conocimiento de los trabajadores domésticos acerca de sus derechos.

Gráfico N° 42
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según vacaciones brindadas, 2015



Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

4.5. PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

4.5.1. Trabajadores domésticos según afiliación al Sistema de Pensiones

En este caso, podemos observar que ningún trabajador doméstico está afiliado a ningún tipo de sistema de pensiones, lo cual es un derecho por ley y una obligación del empleador para con su trabajador.

Cuadro N° 43
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según afiliación al Sistema de Pensiones, 2015

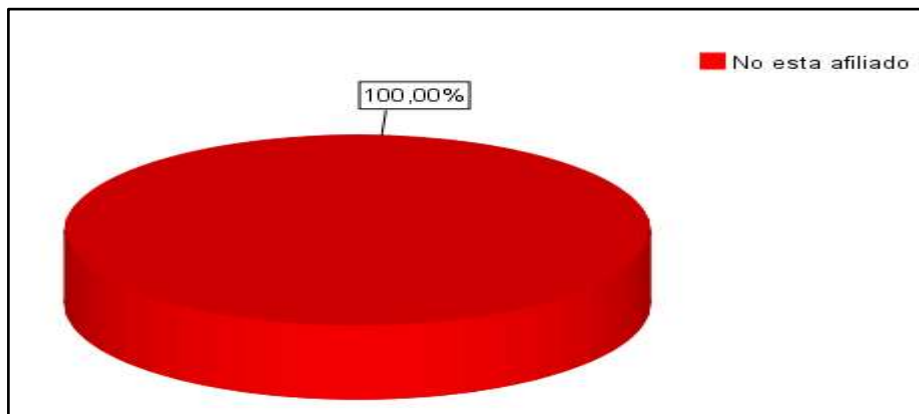
	Frecuencia	Porcentaje
Válidos No está afiliado	135	100,0

Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

Esta situación es preocupante, que es una causa de las bajas remuneraciones que en su mayoría están por debajo de la Remuneración

Mínima Vital (RMV), el propósito de un Sistema de Pensiones ayuda a asegurar la vejez del trabajador y es un derecho, pero la mayoría de los trabajadores domésticos solo viven el presente, sin importarle su situación a futuro y su calidad de vida.

Gráfico N° 43
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según afiliación al Sistema de Pensiones, 2015



Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
 Elaboración: Propia.

4.5.2. Trabajadores domésticos según afiliación al Sistema de salud

El cuadro muestra, un 78.5% de trabajadores domésticos no cuenta con ningún tipo de seguro de salud, el 20.7% de trabajadores está afiliada al Seguro Integral de Salud (SIS), mientras que un 0.7% de trabajadores domésticos están afiliados a ESSALUD.

Cuadro N° 44
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según afiliación al Sistema de salud, 2015

	Frecuencia	Porcentaje
Afiliados al SIS	28	20,7
Válidos Afiliados a EsSalud	1	,7
No tiene	106	78,5
Total	135	100,0

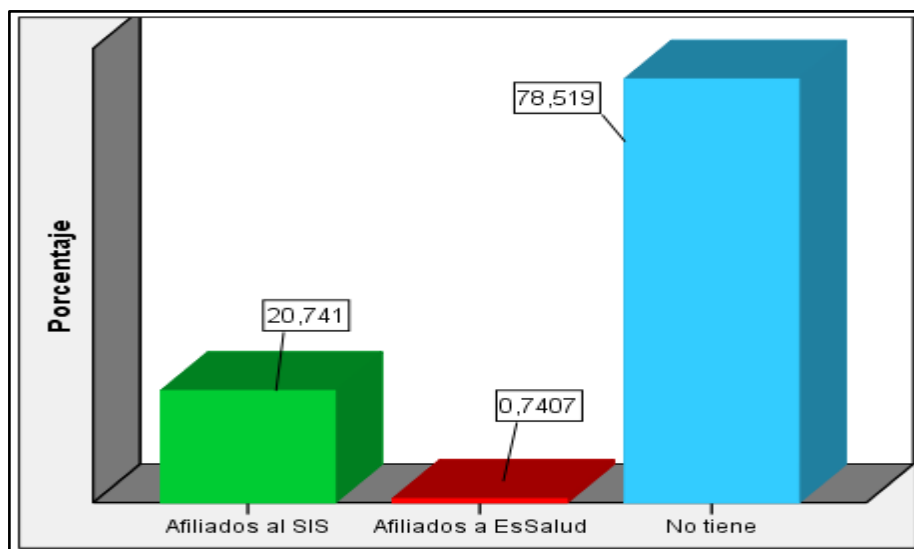
Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
 Elaboración: Propia.

Si bien la mayoría de los trabajadores domésticos no accede a ningún Sistema de Salud, esto tiene como consecuencia directa que los trabajadores no tengan una adecuada calidad de vida, todo esto debido a la informalidad (baja remuneraciones). Por si el trabajador se encuentra en mal estado de salud, esta tiene que correr con los gastos de su enfermedad.

Hay que considerar que a las trabajadoras domésticas se las despiden arbitrariamente si están resultan embarazadas, ya que el empleador no está dispuesto a brindarles una licencia por su estado.

Gráfico N° 44

PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores domésticos según afiliación al Sistema de salud, 2015



Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

4.5.3. Trabajadores Domésticos según organización a la que pertenecen

En el cuadro se observa que solo un 0.7% de trabajadores domésticos pertenece a alguna organización ya sea sindicato, asociación, etc; mientras que un 99.3% no pertenece a ninguna organización sindical.

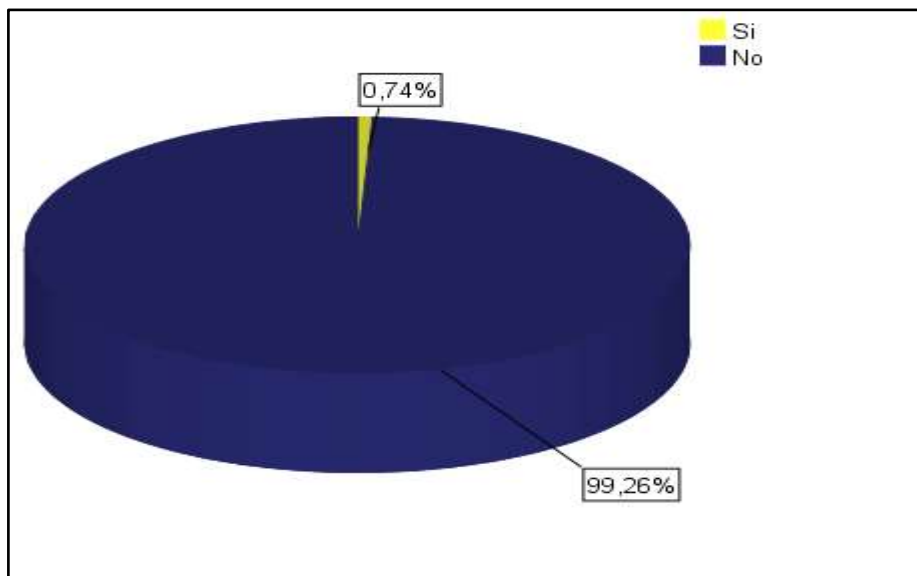
Cuadro N° 45
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores Domésticos según organización a la que pertenecen, 2015

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	1	,7
	No	134	99,3
Total		135	100,0

Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
 Elaboración: Propia.

La mayoría de los trabajadores domésticos no pertenece a ninguna organización, lo cual demuestra que ellos no se encuentran organizadas, ya que si estuvieran organizados velarían por el cumplimiento de sus derechos, además de brindar asesoría a jóvenes que se dedican a ser trabajadores domésticos, procurando el bienestar de todo el grupo.

Gráfico N° 45
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores Domésticos según de organización a la que pertenecen, 2015



Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
 Elaboración: Propia.

4.5.3.1. Trabajadores Domésticos según de tipo de organización a la que pertenecen

Se observa que solo un 0.7% de trabajadores domésticos pertenece a una Asociación de Trabajadores Domésticos, mientras que un 0.7% de trabajadores no pertenece a ninguna organización sindical.

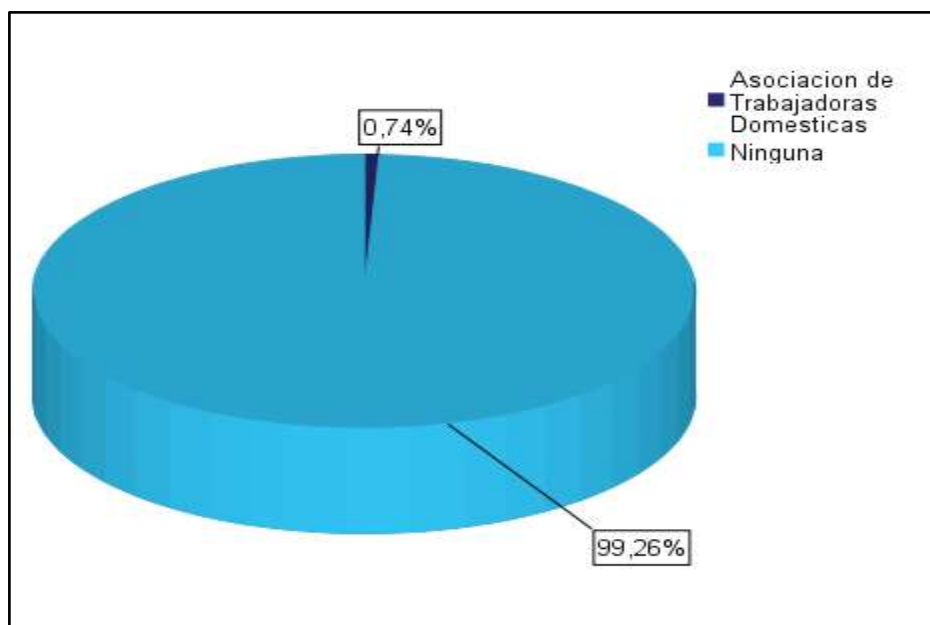
Cuadro N° 46
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores Domésticos según de tipo de organización a la que pertenecen, 2015

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Asociación de Trabajadoras Domesticas	1	,7
Ninguna	134	99,3
Total	135	100,0

Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
 Elaboración: Propia.

No se tiene registros en la Provincia de Cusco de organizaciones sindicales de trabajadores domésticos, según el Ministerio de Trabajo, pero la Asociación de Trabajadores Domésticos no es conocida, ya que no tiene una sede.

Gráfico N° 46
PROVINCIA DE CUSCO: Trabajadores Domésticos según de tipo de organización a la que pertenecen, 2015



Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
 Elaboración: Propia.

4.6. CRUCE DE VARIABLES (Comprobación de hipótesis)

4.6.1. Nivel de instrucción de los trabajadores domésticos según género

En su mayoría los trabajadores domésticos tanto varones como mujeres tienen un nivel de instrucción de secundaria incompleta que representan un 79.3%, de los cuales un 77% son mujeres y un 2.2% son varones, esto se debe a la poca presencia de trabajadores de sexo masculino en el trabajo doméstico, que en se caracteriza por estar compuesto en un 96% por mujeres. Cabe mencionar, que existe un 3.7% de trabajadores domésticos que tienen secundaria completa, el cual está compuesto en su totalidad por mujeres.

Tabla de contingencia N° 1
PROVINCIA DE CUSCO: Nivel de instrucción de los trabajadores domésticos según género

		GÉNERO		TOTAL	
		Femenino	Masculino		
NIVEL DE INSTRUCCIÓN	Primaria incompleta	Recuento	3	1	4
		% del total	2,2%	0,7%	3,0%
	Primaria completa	Recuento	17	2	19
		% del total	12,6%	1,5%	14,1%
	Secundaria incompleta	Recuento	104	3	107
		% del total	77,0%	2,2%	79,3%
	Secundaria completa	Recuento	5	0	5
		% del total	3,7%	0,0%	3,7%
TOTAL	Recuento	129	6	135	
	% del total	95,6%	4,4%	100,0%	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco
Elaboración: Propia.

4.6.2. Nivel de ingresos mensuales de los trabajadores domésticos según género

Un 46.7% de los trabajadores domésticos tienen un nivel de ingreso de S/ 450.00 a S/. 700.00 mensuales, de los cuales el 45% son mujeres y el 0.7% son varones, seguidamente un 43.7% de los trabajadores domésticos tiene ingresos de S/. 200.00 a S/. 400.00 mensuales, de los cuales el 40.7% de trabajadores son mujeres y un 3% son varones, asimismo cabe mencionar que ningún trabajador de género masculino gana más de S/. 700.00, mientras que en el caso de las mujeres un 8.1% percibe estos ingresos. Esto se debe a diversos factores como la edad, la experiencia, etc.

Tabla de contingencia N° 2

PROVINCIA DE CUSCO: Nivel de ingresos mensuales de los trabajadores domésticos según género

			GÉNERO		TOTAL
			FEMENINO	MASCULINO	
NIVEL DE INGRESO	S/. 150.00 o menos	Recuento	1	1	2
		% del total	0,7%	0,7%	1,5%
	S/. 200.00 - S/. 400.00	Recuento	55	4	59
		% del total	40,7%	3,0%	43,7%
	S/. 450.00 - S/. 700.00	Recuento	62	1	63
		% del total	45,9%	0,7%	46,7%
	Mas de S/. 700.00	Recuento	11	0	11
		% del total	8,1%	0,0%	8,1%
TOTAL	Recuento	129	6	135	
	% del total	95,6%	4,4%	100,0%	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.



4.6.3. Nivel de ingresos laborales de los trabajadores domésticos según nivel de instrucción

Como se mencionó anteriormente, la mayor parte de los trabajadores domésticos tienen secundaria incompleta, siendo el 79.3% y el 14.1% tienen primaria completa, lo cual tiene repercusiones en su nivel de ingreso, los trabajadores que tienen secundaria incompleta ganan de S/ 450.00 a S/ 700.00 mensuales REPRESENTAN EL 46.7%, un 43.7% los trabajadores que tienen primaria incompleta.

Cabe resaltar que un 8.1% de trabajadores domésticos que ganan más de S/. 700.00 se concentran en la secundaria incompleta, esto debido a los años de experiencia, y que en su mayoría se encuentran en los últimos años de estudio.

Si bien existe un 1.5% de trabajadores que ganan menos de S/150.00 mensual, estos a su vez representan el 0.7% de los trabajadores con primaria incompleta que son en su mayoría mujeres menores de 12 años y secundaria incompleta que son mujeres que provienen de zonas rurales



Tabla de contingencia N° 3
PROVINCIA DE CUSCO: Nivel de ingresos de los trabajadores domésticos según nivel de instrucción

			NIVEL DE INSTRUCCIÓN				TOTAL
			Primaria incompleta	Primaria completa	Secundaria incompleta	Secundaria completa	
NIVEL DE INGRESO	S/. 150.00 o menos	Recuento	1	0	1	0	2
		% del total	0,7%	0,0%	0,7%	0,0%	1,5%
	S/. 200.00 - S/. 400.00	Recuento	1	5	50	3	59
		% del total	0,7%	3,7%	37,0%	2,2%	43,7%
	S/. 450.00 - S/. 700.00	Recuento	1	14	47	1	63
		% del total	0,7%	10,4%	34,8%	0,7%	46,7%
	Mas de S/. 700.00	Recuento	1	0	9	1	11
		% del total	0,7%	0,0%	6,7%	0,7%	8,1%
	TOTAL	Recuento	4	19	107	5	135
		% del total	3,0%	14,1%	79,3%	3,7%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
 Elaboración: Propia.

4.6.4. Nivel de ingresos mensuales de los trabajadores domésticos según modalidad de empleo

Los trabajadores domésticos que laboran bajo la modalidad de “cama afuera” perciben un ingreso mayor siendo el 68.1%, mientras que los trabajadores que laboran bajo la modalidad adentro representan el 39.1%.

Todo esto tiene como causa los abusos que sufren los trabajadores domésticos en la modalidad “cama adentro” como discriminación, acoso, etc. Los trabajadores que laboran bajo la modalidad “cama afuera” perciben ingresos entre S/. 200.00 – S/. 700.00 mensuales, mientras que los trabajadores “cama adentro perciben menores ingresos”, esto debido a que sus empleadores les pagan en especie (alojamiento, comida, vestido, etc).

Tabla de contingencia N° 4
PROVINCIA DE CUSCO: Nivel de ingresos mensuales de los trabajadores mensuales según modalidad de empleo

		MODALIDAD DE EMPLEO		TOTAL	
		CAMA ADENTRO	CAMA AFUERA		
NIVEL DE INGRESO	S/. 150.00 o menos	Recuento	1	1	2
		% del total	0,7%	0,7%	1,5%
	S/. 200.00 - S/. 400.00	Recuento	24	35	59
		% del total	17,8%	25,9%	43,7%
	S/. 450.00 - S/. 700.00	Recuento	18	45	63
		% del total	13,3%	33,3%	46,7%
Más de S/. 700.00	Recuento	0	11	11	
	% del total	0,0%	8,1%	8,1%	
TOTAL	Recuento	43	92	135	
	% del total	31,9%	68,1%	100,0%	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

4.6.5. Actividades que realizan los trabajadores domésticos en su empleo según modalidad de empleo

El 78.5% de las trabajadoras domésticas que laboran tanto bajo la modalidad de “cama adentro” como “cama fuera”, realizan más de una

actividad en su empleo, que en su mayoría es la preparación de alimentos, limpieza, lavado, etc.

Asimismo se debe tener en cuenta que muy pocas trabajadoras del hogar se especializan en realizar una sola actividad representando no más del 6%. En este punto cabe resaltar que las trabajadoras que se dedican a realizar solo un actividad, por ejemplo preparación de alimentos 5.2% y limpieza del hogar 5.9% laboran en su mayoría bajo la modalidad de “cama afuera”, además que su trabajo es solo por horas mayormente.

Existen muy pocas trabajadoras domésticas que se dedican al cuidado de niños siendo un 8.1% y cuidado de ancianos, bajo las dos modalidades de empleo, siendo solo un 2.2%. De las cuales en el caso de cuidado de ancianos la totalidad de trabajadoras laboran bajo la modalidad de cama afuera, mientras que en cuidado de niños existen más trabajadoras que laboran bajo la modalidad de “cama adentro”, 4.4%.

Tabla de contingencia N° 5
PROVINCIA DE CUSCO: Actividades que realizan los trabajadores domésticos según modalidad de empleo

			MODALIDAD DE EMPLEO		TOTAL
			Cama adentro	Cama afuera	
ACTIVIDADES QUE REALIZA EN SU EMPLEO	Preparación de alimentos	Recuento	0	7	7
		% del total	0,0%	5,2%	5,2%
	Limpieza de hogar	Recuento	1	7	8
		% del total	0,7%	5,2%	5,9%
	Cuidado de niños	Recuento	6	5	11
		% del total	4,4%	3,7%	8,1%
	Cuidado de ancianos	Recuento	0	3	3
		% del total	0,0%	2,2%	2,2%
	Más de una actividad	Recuento	36	70	106
		% del total	26,7%	51,9%	78,5%
TOTAL	Recuento	43	92	135	
	% del total	31,9%	68,1%	100,0%	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

4.6.6. Nivel de ingresos mensuales de los trabajadores domésticos según contrato firmado con su empleador

Si bien el trabajo doméstico se caracteriza por los altos niveles de informalidad a nivel nacional, la provincia de Cusco no es la excepción, ya que el 95.6% de los trabajadores domésticos no tiene ningún contrato firmado con su empleador, solo el 0.7% de los trabajadores que tiene in contrato firmado percibe más de S/. 700.00 mensuales, mientras que un 3% que tiene un contrato percibe entre S/. 200.00 a S/. 400.00 mensuales, a nivel provincial el trabajo doméstico sigue teniendo altos índices de informalidad que perjudican principalmente la trabajador y benefician al empleador.

**Tabla de contingencia N° 6
PROVINCIA DE CUSCO: Nivel de ingresos mensuales de los trabajadores domésticos según contratos laborales**

		CONTRATO FIRMADO CON SU EMPLEADOR		TOTAL
		Si	No	
NIVEL DE INGRESO	S/. 150.00 o menos	Recuento	0	2
		% del total	0,0%	1,5%
	S/. 200.00 - S/. 400.00	Recuento	4	55
		% del total	3,0%	40,7%
	S/. 450.00 - S/. 700.00	Recuento	1	62
		% del total	0,7%	45,9%
	Más de S/. 700.00	Recuento	1	10
		% del total	0,7%	7,4%
TOTAL		Recuento	6	129
		% del total	4,4%	95,6%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

4.6.7. Contrato firmado con su empleador y su relación con acceso a beneficios sociales de los trabajadores domésticos

Si bien el 95.6% de los trabajadores domésticos no tienen un contrato firmado con su empleador (constancia de relación laboral entre el trabajador y su empleado), esto afecta en sus beneficios sociales que perciben estos,

solo un 1.5% de los trabajadores domésticos que laboran sin ningún contrato firmado acceden a algún tipo de beneficio social, mientras que un 94.1% de trabajadores no accede a ningún tipo de beneficio social, lo cual demuestra los altos índices de informalidad del sector.

Esta situación no tiene una mejora, ya que los trabajadores que si tienen contratos firmados con su empleador solo representan el 4.4% de total de trabajadores encuestados, de los cuales solo el 1.5% de los trabajadores percibe algún tipo de beneficio social, mientras que el restante 3% no percibe ningún tipo de beneficio social, si bien se espera que en caso de estos trabajadores, estos perciban todos los beneficios sociales de acuerdo a ley; esta situación no se da en realidad, por lo que no se respetan sus derechos laborales.

Tabla de contingencia N° 7
PROVINCIA DE CUSCO: Contrato laboral y su relación con el acceso a beneficios sociales de los trabajadores domésticos

		BENEFICIOS SOCIALES		TOTAL	
		Accede a algún tipo de beneficio social	No accede a ningún tipo de beneficio social		
CONTRATO FIRMADO CON SU EMPLEADOR	Si	Recuento	2	4	6
		% del total	1,5%	3,0%	4,4%
	No	Recuento	2	127	129
		% del total	1,5%	94,1%	95,6%
TOTAL	Recuento	4	131	135	
	% del total	3,0%	97,0%	100,0%	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

4.6.8. Beneficios Sociales y su relación con el nivel de ingresos de los trabajadores domésticos

La mayoría de los trabajadores doméstico no accede a ningún tipo de beneficio social, 97%, y solo un 3% accede a algún tipo de beneficio social,

esta situación es una característica y un factor de suma importancia para que se reduzca el número de trabajadores domésticos, ya que por la informalidad del sector los trabajadores domésticos buscan mejores oportunidades en otros sectores, en busca de mejores remuneraciones, mejora calidad de vida. Los trabajadores domésticos que tienen un ingreso entre S/. 200.00 – S/. 400.00, el 43.7% no accede a ningún tipo de beneficio social. Un 44.4% de trabajadores domésticos que tiene un ingreso entre S/. 450.00 – S/. 700.00, no tiene ningún beneficio social

Tabla de contingencia N° 8:
PROVINCIA DE CUSCO: Beneficios sociales y su relación con el nivel de ingresos de los trabajadores domésticos

			NIVEL DE INGRESOS				TOTAL
			S/. 150.00 o menos	S/. 200.00 - S/. 400.00	S/. 450.00 - S/. 700.00	Más de S/. 700.00	
BENEFICIOS SOCIALES	Accede a algún tipo de beneficio social	Recuento	0	0	3	1	4
		% del total	0,0%	0,0%	2,2%	0,7%	3,0%
	No accede a ningún tipo de beneficio social	Recuento	2	59	60	10	131
		% del total	1,5%	43,7%	44,4%	7,4%	97,0%
TOTAL		Recuento	2	59	63	11	135
		% del total	1,5%	43,7%	46,7%	8,1%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
 Elaboración: Propia.

4.7. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN ENTRE VARIABLES

4.7.1. Análisis de correlación entre la variable “debilitamiento del trabajo doméstico” y la variable “nivel de ingreso”

CORRELACION ENTRE NUM. DE TRABAJADORAS DOMESTICAS – NIVEL DE INGRESO			
Estadísticos Descriptivos		Núm. de Trabajadoras Domésticas	Nivel de ingreso
Núm. de Trabajadoras Domésticas	Correlación de Pearson	1	0,525
	Sig. (bilateral)		0,028
	N	14	14
Nivel de ingreso	Correlación de Pearson	0,525	1

	Sig. (bilateral)	0,028	
	N	14	135

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

El coeficiente de correlación de Pearson calculado mediante el software estadísticos SPSS, según ese coeficiente existe una correlación entre la variable número de trabajadoras domésticas y la variable ingreso, ya que este es 0.525; lo que significa que se acepta y comprueba nuestra primera hipótesis que existe una influencia del nivel de ingresos en el debilitamiento del trabajo doméstico.

Además el resultado es significativo, tiene un valor de 0.028, lo que comprueba el grado de correlación como válido.

4.7.2. Análisis de correlación entre la variable “debilitamiento del trabajo doméstico” y la variable “beneficios sociales”

CORRELACION ENTRE NUM. DE TRABAJADORAS DOMESTICAS – BENEFICIOS SOCIALES			
Estadísticos descriptivos		Núm. de Trabajadoras Domésticas	Beneficios Sociales
Núm. de Trabajadoras Domésticas	Correlación de Pearson	1	0,393
	Sig. (bilateral)		0,044
	N	14	14
Beneficios Sociales	Correlación de Pearson	0,393	1
	Sig. (bilateral)	0,044	
	N	14	135

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

El coeficiente de correlación de Pearson calculado mediante el SPSS es de 0.393, lo que significa que existe una baja correlación entre las variables “numero de trabajadoras domésticas” y beneficios sociales, lo que comprueba la hipótesis que esta última variable influye en el debilitamiento de trabajo doméstico. Además que se observa que la variable es significativa (0.044).

4.7.3. Análisis de correlación entre la variable “debilitamiento del trabajo doméstico” y la variable “contratos laborales”

CORRELACION ENTRE NUM. DE TRABAJADORAS DOMESTICAS – CONTRATOS LABORALES			
Estadísticos Descriptivos		Núm. de Trabajadoras Domésticas	Contratos Laborales
Núm. de Trabajadoras Domésticas	Correlación de Pearson	1	0,167
	Sig. (bilateral)		0,120
	N	14	14
Contratos Laborales	Correlación de Pearson	0,167	1
	Sig. (bilateral)	0,120	
	N	14	135

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

El coeficiente de correlación de Pearson calculado en el software SPSS es de 0.167, lo cual significa que la correlación es mínima entre la variable “numero de trabajadoras domésticas” y “contratos laborales”. Además se observa que la correlación no es significativa ya que su valor es 0.12.

4.7.4. Análisis de correlación entre la variable “nivel de ingresos” y la dimensión “horas que laboran las trabajadoras domésticas”

CORRELACIÓN ENTRE NIVEL DE INGRESO – HORAS QUE LABORAN LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS			
Estadísticos Descriptivos		Horas que labora por semana	Nivel de ingreso
Horas que labora por semana	Correlación de Pearson	1	0,797
	Sig. (bilateral)		0,02
	N	135	135
Nivel de ingreso	Correlación de Pearson	0,797	1
	Sig. (bilateral)	0,02	
	N	135	135

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

El coeficiente de correlación de Pearson calculado mediante el software estadístico SPSS, nos resulta 0.797, lo cual significa que existe una alta correlación entre la variable “nivel de ingreso” y la dimensión “horas que

laboran las trabajadoras domésticas”. Además la correlación es significativa, ya que tiene un valor de 0.02.

4.7.5. Análisis de correlación entre la variable “beneficios sociales” y la dimensión “horas que laboran las trabajadoras domésticas”

CORRELACIÓN ENTRE BENEFICIOS SOCIALES – HORAS QUE LABORAN LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS			
Estadísticos Descriptivos		Horas que labora por semana	Beneficios Sociales
Horas que labora por semana	Correlación de Pearson	1	0,629
	Sig. (bilateral)		0,044
	N	135	135
Beneficios Sociales	Correlación de Pearson	0,629	1
	Sig. (bilateral)	0,044	
	N	135	135

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.

El coeficiente de correlación de Pearson calculado mediante el software estadístico SPSS, nos resulta 0.629, existe una correlación alta entre la variable “beneficios sociales” y la dimensión “horas que laboran las trabajadoras domésticas”, además que esta correlación es significativa ya que tiene un valor de 0.044.

4.7.6. Análisis de correlación entre la variable “contratos laborales” y la dimensión “horas que laboran las trabajadoras domésticas”

CORRELACION ENTRE CONTRATOS LABORALES - HORAS QUE LABORAN LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS			
		Horas que labora por semana	Contratos Laborales
Horas que labora por semana	Correlación de Pearson	1	0,400
	Sig. (bilateral)		0,020
	N	135	135
Contratos Laborales	Correlación de Pearson	0,400	1
	Sig. (bilateral)	0,020	
	N	135	135

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores domésticos en la Provincia de Cusco.
Elaboración: Propia.



El coeficiente de correlación de Pearson calculado mediante el software estadístico SPSS, nos resulta 0.400, esta correlación no es muy alta en comparación con las anteriores correlaciones, entre la variable “contratos laborales” y la dimensión “horas que laboran las trabajadoras domésticas”, además que esta correlación es significativa ya que tiene un valor de 0.020.

CONCLUSIONES

1. En la investigación se concluye que los factores: El nivel de remuneraciones, la ausencia de acceso de los trabajadores domésticos a beneficios sociales y la ausencia de los contratos escritos de relación laboral entre el trabajador doméstico y su empleador contribuyen al debilitamiento y la informalidad del trabajo doméstico en la provincia de Cusco.
2. El nivel de ingresos es el factor concluyente que incide en el debilitamiento e informalidad del trabajo doméstico en la provincia del Cusco (el coeficiente de Correlación de Pearson es 0.525), que genera un efecto negativo, si el nivel de ingresos es bajo el trabajador doméstico será informal y contribuirá al debilitamiento del trabajo doméstico, ya que 46.7% perciben entre S/450.00 y S/700.00, solamente el 8.1% perciben más de 700.00, para una jornada laboral de más de 48 horas semanales.
3. La ausencia de acceso a beneficios sociales por los trabajadores domésticos a los beneficios sociales determina el debilitamiento y la informalidad del trabajo doméstico (el coeficiente de Correlación de Pearson es 0.393), sólo el 96.3% no tiene derecho a las gratificaciones que exige la Ley N° 27986 solamente el 3.7% percibe este beneficio, e igualmente el 94.% no percibe la compensación de tiempo de servicios, el 5.2% , el derecho a las vacaciones de 15 días que exige la ley el 94.8% no hace uso, esto se debe a que los empleadores no respetan los derechos laborales establecidos por ley.
4. La ausencia de contratos escritos de relación laboral entre el trabajador doméstico y su empleador incide de manera no tan significativa en el debilitamiento e informalidad del trabajo doméstico en la provincia de Cusco (el coeficiente de Correlación de Pearson es 0.167), el 95.6% no tienen contrato de trabajo, lo cual imposibilita el cumplimiento de sus derechos laborales, solamente el 4.4% tiene contrato de trabajo, lo cual hace que el trabajador no goce de sus derechos laborales.



5. En cuanto a la afiliación de las trabajadoras domésticas los sistemas pensionarios el 100% no están afiliados al sistema de pensiones (ONP y AFP), en lo que respecta al sistema de salud 78.5% no tiene acceso a la salud, el 20.7% están registrados al Sistema Integral de Salud, ellos por iniciativa propia acuden a los hospitales. Esto se debe a que muchos de ellos no perciben la Remuneración Mínima Vital en este tipo de trabajo.

RECOMENDACIONES

Del desarrollo de la investigación se desprenden las siguientes recomendaciones:

1. Fortalecer el cumplimiento de la legislación vigente respecto a los derechos de las trabajadoras domésticas en relación a otros trabajadores, en cuanto a la remuneración que perciben ya que laboran más de 8 horas diarias, y 48 semanales, el ingreso percibido se determina en base a los intereses del empleador y no del trabajador, donde el Ministerio de Trabajo tiene el compromiso institucional para el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.
2. Integrar las políticas públicas con participación active del Estado, y que asuma un compromiso institucional, con estrategias eficientes para incorporar a las trabajadoras domésticas al empleo formal. Es necesario incidir particularmente en los siguientes núcleos: remuneración, beneficios sociales, previsión social y organización.
3. Promover a través del Ministerio de Trabajo, quien es el encargado de supervisor y fiscalizar las políticas de empleo a favor de las trabajadoras domésticas, a través de un conjunto de acciones que velen por el cumplimiento de los derechos del trabajo doméstico tanto a empleadores como trabajadoras domésticas.
4. Incentivar las ventajas del proceso de formalización de las trabajadoras domésticas los mismos que contribuirán a mejorar su bienestar individual, calidad de vida, garantizándoles una Remuneración Mínima Vital para afrontar su vejez en el futuro.
5. Fomentar la organización con la formación de asociaciones y sindicatos de las trabajadoras domésticas, que promuevan el mejoramiento de sus capacidades en su trabajo desempeñado, así como crear liderazgos para la defensa de sus derechos laborales y de su desarrollo personal, con capacitaciones permanentes en el trabajo doméstico, el cual les ofrece productividad y competitividad en el mercado laboral.

**BIBLIOGRAFÍA**

1. ABAROA, E. G. (2009). Historia breve del mercado de trabajo. Madrid, España: Del Economista.
2. ALIAGA, M. B. (2011). Protección social y trabajadoras del hogar en el Perú desde la visión de las protagonistas. Madrid: CIF.
3. ALIAGA, M. B. (2014). Trabajo doméstico remunerado: Un largo camino hacia la formalización. (Primera ed., Vol. 1). Lima, Lima, Perú: Guerra.
4. ALTER CHEN , M. (2012). La economía informal: deficiones, teorías y políticas. Cambridge: WIEGO.
5. ARGOTT CHAMORRO, A. C. (2011). Algunos elementos sobre la Teoría Clásica del empleo y la versión Keynesiana. (U. d. Nariño, Ed.) Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, XII(2), 35 - 57.
6. BENITEZ , M., CALVO, S. M., RODRIGUEZ, J., ROMERO, R., GALIANO, L., & BROM, D. (2012). Manual de trabajo doméstico remunerado: Un aporte para una cobertura. UNICEF. Agencia Global de noticias.
7. CARDONA ACEVEDO, M., MONTES GUTIERREZ, I. C., VÁSQUEZ MAYA, J. J., VILLEGAS GONZÁLEZ, M. N., & BRITO MEJIA, T. (2007). Capital Humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral. Universidad EAFIT. Medellín: Universidad EAFIT.
8. CARRASCO, B. d. (2014). Empleadoras y Trabajadoras del hogar cama adentro: Un análisis del género del ejercicio de los derechos laborales en los sectores medio de Lima Metropolitana. 169. Lima, Lima, Perú: PUCP.
9. CARRASCO, B. d. (2014). Empleadoras y trabajadoras del hogar cama adentro: Un análisis del género del ejercicio de los derechos laborales en los sectores medios de Lima Metropolitana. 169. Lima, Lima, Lima: PUCP.
10. COSTA VALLÉS , M. (2005). Introducción a la Economía Laboral (1ra ed.). Barcelona, España: Gráficas Rey S.L.
11. FERNÁNDEZ BACA, J. (2010). Microeconomía: Teoría y Aplicaciones (Tomo II: Mercados imperfectos, mercados de factores, teoría del bienestar, equilibrio general e información asimétrica). (J. A. Mesones, Ed.) Lima, Perú: Centro de investigación - Universidad del Pacífico.
12. FUERTES, M. P., RODRIGUEZ, E., & CASALI, P. (2013). Trabajo doméstico remunerado en el Perú: Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la recomendación 201 en el Perú. Lima: Oficina de OIT para los Países Andinos.
13. GALLO, A., & SANTOS, S. (2015). Trabajo doméstico remunerado en Uruguay. Uruguay.



14. GAMERO, J. (2 de Julio de 2015). Organizacion Internacional del Trabajo. Obtenido de <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
15. HERNANDEZ SAMPIERI, R., FERNANDEZ COLLADO, C., & BAPTISTA LUCIO, M. (2010). Metodología de la Investigación (5ta ed.). (J. M. Chacón, Ed.) Mexizo DF , México, México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. .
16. IBANEZ, H. (2002). De la integración a la exclusión: Los avatares del trabajo productivo a finales del siglo XX. España: Sal Terrae.
17. INEI. (s.f.). Obtenido de Instituto Nacional de Estadística e Informática: <https://www.inei.gob.pe/>
18. IVAN, & GAVOTTO NOGALES, O. I. (2012). La evaluacion de competencias educativas: Una aplicación de la teoría holística de la docencia para evaluar competencias desarrolladas a través de programas educativos. Estados Unidos: Palibrio.
19. KOHLER, H., & ARTILES, A. M. (2006). Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales (2da ed.). (F. Garcia Tomé, Ed.) Mostoles, Madrid, España: Grefol S.A.
20. Laborales, M. d. (s.f.). Ministerio de Relaciones Laborales. Obtenido de www.relacioneslaborales.gob.ec
21. MANKIW, G. (2005). Macroeconomía. (A. Bosch, Ed.) Barcelona, España: INO Reproducciones.
22. MARTINEZ Coll, J. C. (21 de Abril de 2007). Eumet.net (Enciclopedia Virtual). Obtenido de http://www.eumed.net/cursecon/14/modelo_keynesiano_del_desempleo.htm
23. MIMP. (s.f.). Obtenido de Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables: <http://www.mimp.gob.pe/>
24. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (s.f.). Obtenido de Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables: <http://www.mimp.gob.pe/>
25. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s.f.). Obtenido de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: <http://www2.trabajo.gob.pe/>
26. Ministerio de Trabajo, E. y. (s.f.). Situación laboral del servicio doméstico. Buenos Aires.
27. MTPE. (s.f.). Obtenido de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: <http://www2.trabajo.gob.pe/>
28. OIT. (s.f.). Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <http://www.ilo.org/americas/lang--es/index.htm>
29. Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <http://www.ilo.org/americas/lang--es/index.htm>



30. PEREZ ORTIZ , L. (2010 - 2011). Universidad Autonoma de Madrid. Obtenido de <http://www.uam.es/ss/Satellite/es/home/>
31. RADA, V. D. (2001). Diseño y elaboracion de cuestionarios para la investigación comercial. Madrid, España: ESIC.
32. RAMALES OSORIO, M. C. (s.f.). Mercado y Estado: Economía Clásica Vs Economía Keynesiana. 16.
33. RECIO, A. (1997). Trabajo, Personas, Mercado: Manual Economia Laboral. Barcelona, Madrid, España: Romanya Balls.
34. ROFMAN, R., & LUCCHETTI, L. (2007). Sistemad de pensiones en América Latina: Conceptos y mediciones de cobertura. Social Protection (The Worl Bank).
35. SUNAT. (s.f.). Obtenido de Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria: <http://www.sunat.gob.pe/>
36. TAMAYO TAMAYO, M. (2004). El proceso de la Investigación Científica: incluye evaluación y administracion de proyectos de investigación. México D.F., México: Limusa.
37. TELLO, M. (2015). ¿Es la informalidad una opción voluntaria o la última alternativa de empleo en el Perú? Lima. Lima: CIES.
38. UNICEF. (s.f.). Obtenido de Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (United Nations Children's Fund): <http://www.unicef.org/peru/spanish/>
39. URIBE GARCÍA, J. I., & ORTIZ, C. H. (2006). Informalidad laboral en Colombia 1988 - 2000: Evolución, Teorías y Modelos (1ra ed.). (V. H. Dueñas, Ed.) Melendez, Cali, Colombia: Artes Graficas del Valle Ltda.
40. VARIAN, H. (2006). Microeconomía intermedia: Un enfoque actual. (A. Bosh, Ed.) Barcelona, España: W.W. Norton & Compañy, Inc.
41. YAMADA, G. (2005). Horas de trabajo: Determinantes y dinámica en el Perú Urbano. Universidad del Pacífico. Lima: CIES.



ANEXOS

- 1° Matriz de consistencia
- 2° Datos históricos del número de trabajadoras domésticas en la Provincia de Cusco
- 3° Encuesta realizada a las trabajadoras domésticas
- 4° Tabulación de encuestas en software estadístico SPSS



**ANEXO N° 1:
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

EL TRABAJO DOMÉSTICO EN LA PROVINCIA DEL CUSCO 2010 -2015: PROBLEMÁTICA Y PERSPECTIVAS

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable dependiente	Variable independiente	Indicadores
Problema general: ¿En qué medida el nivel de ingresos, acceso a beneficios sociales y los contratos laborales contribuyen al debilitamiento del trabajo doméstico en la provincia de Cusco 2010 – 2015?	Objetivo general: Analizar la incidencia que tiene el nivel de ingresos, acceso a beneficios sociales y los contratos laborales contribuye al debilitamiento del trabajo doméstico en la provincia de Cusco 2010 – 2015.	Hipótesis general: El nivel de ingresos, acceso a beneficios sociales y los contratos laborales contribuyen al debilitamiento del trabajo doméstico en la provincia de Cusco 2010 – 2015.	Debilitamiento del trabajo doméstico		<ul style="list-style-type: none"> Número de trabajadoras del hogar
Problema específico 1: ¿Cómo incide el nivel de ingresos en la debilitamiento del trabajo doméstico en la provincia de Cusco 2010 –2015?	Objetivo específico 1: Analizar la incidencia del nivel de ingresos en el debilitamiento del trabajo doméstico en la provincia de Cusco 2010-2015.	Hipótesis específica 1: El nivel de Ingreso incide en el debilitamiento del trabajo doméstico en la provincia deCusco.		Nivel de ingreso	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de instrucción de los trabajadores domésticos. Género de los trabajadores domésticos. Sueldo promedio de los trabajadores domésticos. Modalidad de empleo de los trabajadores domésticos. Frecuencia con la percibe sus ingresos. Actividades que realiza en su empleo.
Problema específico 2: ¿Cómo incide la ausencia de acceso de los trabajadores domésticos a beneficios sociales al debilitamiento del trabajo doméstico en la provincia de Cusco 2010 –2015?	Objetivo específico 2: Analizar la incidencia de la ausencia de acceso de los trabajadores domésticos a beneficios sociales en el debilitamiento del trabajo doméstico en la provincia de Cusco 2010 –2015.	Hipótesis específica 2: La ausencia de acceso de los trabajadores domésticos a beneficios sociales incide en el debilitamiento del trabajo doméstico en la provincia deCusco.		Acceso a beneficios sociales	<ul style="list-style-type: none"> Trabajadores domésticos con gratificación (Julio y Diciembre) y por monto de gratificación. Trabajadores domésticos con CTS. Trabajadores domésticos con vacaciones. Trabajadores domésticos pensionistas. Trabajadores domésticos que están afiliados a Sistemas de pensiones. Trabajadores domésticos que están afiliados a Sistemas de Salud.
Problema específico 3: ¿Cómo incide la ausencia de un contrato escrito de relación laboral entre el trabajador doméstico y su empleador en la disminución de trabajo doméstico en la provincia Cusco 2010–2015?	Objetivo específico 3: Analizar la incidencia de la ausencia de un contrato escrito de relación laboral entre el trabajador doméstico y su empleador en la disminución de trabajo doméstico en la provincia Cusco 2010–2015.	Hipótesis específica 3: La ausencia de un contrato escrito de relación laboral entre el trabajador doméstico y su empleador incide en el debilitamiento del trabajo doméstico en la provincia deCusco.		Ausencia de un contrato entre el empleador y el trabajador doméstico	<ul style="list-style-type: none"> Trabajadoras del hogar con contrato y sin contrato. Trabajadoras del hogar pertenecientes a agencias de empleo. Trabajadoras del hogar registradas (SUNAT).



ANEXO N° 2
Datos históricos del número de trabajadoras domésticas en la Provincia de Cusco

Años	Número de trabajadoras domésticas
2002	14,680
2003	17,680
2004	12,640
2005	12,001
2006	17,618
2007	9,572
2008	10,506
2009	12,458
2010	10,542
2011	9,440
2012	9,878
2013	8,718
2014	7,863
2015	7,364

Fuente: MTPE (En base a ENAHO, Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda)
Elaboración: Propia



ANEXO N° 3
ENCUESTA REALIZADA A LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN LA
PROVINCIA DE CUSCO

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA

INVESTIGACIÓN: “EL TRABAJO DOMÉSTICO EN LA PROVINCIA DE CUSCO 2010-2015: PROBLEMÁTICA Y PERSPECTIVAS”

ENCUESTA SOBRE LA SITUACION LABORAL DE LAS TRABAJADORAS
DOMÉSTICAS, 2015

La presente encuesta se realiza con el objetivo de analizar los factores determinantes que debilitan el trabajo doméstico en la provincia de Cusco. Con la información que se obtenga de esta encuesta, se realizara un análisis de la situación laboral, dando recomendaciones para que mejore su situación laboral.

Instrucciones: Por favor complete la encuesta cuidadosamente al leerla por completo primero, y luego señale sus respuestas con una “x” en cada pregunta con una respuesta apropiada.

1.- DATOS GENERALES

1.1 Género

Femenino

Masculino

1.2 ¿De qué zona provienes?

(1) Rural

(2) Urbana

1.3 ¿Cuál es tu edad? _____

1.4 ¿Cuál es su estado civil?

- (a) Soltera
- (b) Casada
- (c) Conviviente
- (d) Divorciada

1.5 ¿Cuántos hijos tiene? _____

2.- SITUACIÓN SOCIAL

2.1 ¿Cuál es su nivel de instrucción?

- (a) Sin nivel
- (b) Primaria incompleta
- (c) Primaria completa
- (d) Secundaria incompleta
- (e) Secundaria completa
- (f) Superior incompleta
- (g) Superior complete



2.2 Tenencia de vivienda (Según propiedad):

- (a) Alquilada
- (b) Propiamente totalmente pagada
- (c) Propia comprada a plazos
- (d) Propia por invasión
- (e) Cedida por terceros

2.3 ¿Qué clase de servicio higiénico tiene en su hogar (¿Dónde se realizan las evacuaciones?)?

- (a) Red de alcantarillado
- (b) Pozo séptico
- (c) Pozo ciego
- (d) Río o acequia
- (e) No tiene

2.4 ¿Qué clase de alumbrado tiene en un hogar?

- (a) Electricidad
- (b) Kerosene
- (c) Petróleo
- (d) Vela
- (e) Ninguno

2.5 ¿Con que otros servicios cuentan?

- (a) Teléfono fijo
- (b) Celular
- (c) Tv Cable
- (d) Internet
- (e) Ninguno

3.- EMPLEO E INGRESOS

3.1 ¿Su ocupación principal y a tiempo completo es trabajo doméstico?

- (1) Si (2) No

3.2 ¿Qué actividades realizas en tu empleo?

- (a) Preparación de alimentos
- (b) Limpieza del hogar
- (c) Cuidado de Niños
- (d) Cuidado de ancianos
- (e) Más de una actividad

3.3 ¿Cuántas horas trabaja a la semana? _____

3.4 ¿Bajo que modalidad estas empleado?

- (1) Cama adentro (2) Cama afuera (Pasa a la pregunta 3.5)

3.5 ¿Trabaja usted en una sola casa o en varias casas?

- (1) En una sola casa (2) Varias casas

3.6 ¿Qué tipo de pago recibes por tu trabajo?

- (a) Solo dinero
- (b) Solo especie (Transporte, electricidad, vestimenta, alimentación)
- (c) En dinero y en especie (Transporte, electricidad, vestimenta, alimentación)
- (d) No recibe pago



TABULACION DE ENCUESTAS EN SOFTWARE ESTADISTICO SPSS

DATOS GENERALES									NIVEL DE INGTRESOS	BENEFICIOS SOCIALES	CONTRATOS LABORALES
Género	Procedencia	Edad	Estado Civil	Núm. de hijos	Acceso a Vivienda	Acceso a Saneamiento	Acceso a Alumbrado	Acceso a otros servicios			
1	1	2	1	1	1	1	1	2	9	17	5
1	1	2	1	1	2	1	1	2	9	17	5
1	1	2	1	1	2	1	1	2	10	13	6
1	1	3	1	1	2	1	1	2	11	13	5
1	1	3	1	1	2	2	1	2	7	17	5
1	1	1	1	1	1	1	1	2	9	17	6
1	1	1	1	1	1	1	1	2	9	17	5
1	2	1	1	1	2	1	1	1	9	17	6
1	1	2	1	1	2	1	1	2	11	17	6
1	2	4	3	3	1	1	1	2	11	17	6
1	1	3	1	2	1	1	1	2	10	13	5
1	1	2	1	1	2	1	1	2	10	13	6
1	1	2	1	1	2	1	1	2	10	17	5
1	1	4	1	3	2	1	1	2	10	16	6
1	1	3	1	1	1	1	1	2	10	16	6
1	2	2	1	1	1	1	1	2	9	16	5
1	2	2	1	1	2	1	1	2	9	17	5
1	1	2	1	1	2	1	1	2	10	17	6
1	2	2	1	1	2	1	1	2	9	17	6
1	1	2	1	1	2	1	1	2	11	17	5
1	1	1	1	1	1	1	1	2	11	17	6
1	1	1	1	1	1	1	1	2	8	17	6



1	1	3	3	3	1	1	1	2	7	17	6
1	1	3	3	3	1	2	1	2	10	17	6
1	2	4	3	3	1	2	1	2	10	12	5
1	1	1	1	1	1	1	1	5	13	17	6
1	1	4	4	3	1	2	1	2	9	12	6
1	1	3	1	1	1	2	1	2	9	17	6
1	1	3	3	2	1	1	1	2	10	11	5
1	2	2	3	2	1	1	1	2	10	11	6
1	1	3	1	1	1	1	1	2	9	10	6
1	1	2	1	1	1	2	1	2	9	11	6
1	1	3	1	3	4	2	1	2	8	17	6
1	1	4	3	4	1	2	1	2	7	13	6
1	2	3	3	3	1	1	1	2	9	17	6
1	1	3	1	3	1	1	1	2	9	13	6
1	1	3	1	2	1	2	4	2	8	13	6
1	2	2	1	3	1	1	1	2	9	17	6
1	2	3	3	3	4	2	4	2	8	13	6
1	1	2	1	1	1	2	1	2	10	17	6
1	2	2	1	1	1	1	1	2	9	16	5
1	2	2	1	1	2	1	1	2	9	17	5
1	1	2	1	1	2	1	1	2	10	17	6
1	2	2	1	1	2	1	1	2	9	17	6
1	1	2	1	1	2	1	1	2	11	17	5
1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	17	6
1	1	1	1	1	1	1	1	2	9	17	6



1	1	2	1	1	1	1	1	2	9	17	5
1	1	2	1	1	2	1	1	2	9	17	5
1	1	2	1	1	2	1	1	2	10	13	6
1	1	3	1	1	2	1	1	2	11	13	5
1	1	3	1	1	2	2	1	2	7	17	5
1	1	1	1	1	1	1	1	2	9	17	6
1	1	1	1	1	1	1	1	2	9	17	5
1	2	1	1	1	2	1	1	1	9	17	6
1	1	2	1	1	2	1	1	2	11	17	6
1	2	4	3	3	1	1	1	2	11	17	6
1	1	3	1	2	1	1	1	2	10	13	5
1	1	2	1	1	2	1	1	2	10	13	6
1	1	2	1	1	2	1	1	2	10	17	5
1	1	4	1	3	2	1	1	2	10	16	6
1	1	3	1	1	1	1	1	2	10	16	5
1	2	3	1	3	1	1	1	2	10	10	6
1	1	3	3	2	1	1	1	2	12	13	6
1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	17	6
1	2	2	1	1	2	1	1	2	10	17	6
1	2	2	1	1	1	1	1	2	9	16	6
1	2	3	3	3	1	1	1	2	10	16	6
1	2	3	1	3	1	1	1	2	10	16	6
1	2	3	1	3	1	2	1	2	9	17	6
1	2	3	3	2	1	2	1	2	10	17	6
1	1	2	1	1	1	2	1	2	8	17	6



1	1	1	1	2	1	1	1	4	9	17	6
1	1	2	1	1	1	1	1	2	9	17	5
2	2	2	1	1	4	1	1	2	10	17	6
1	2	2	1	1	1	1	1	2	9	16	5
1	2	2	1	1	2	1	1	2	9	17	5
1	1	2	1	1	2	1	1	2	10	17	6
1	2	2	1	1	2	1	1	2	9	17	6
1	1	2	1	1	2	1	1	2	11	17	5
1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	17	6
1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	17	6
1	2	2	1	1	3	1	1	2	9	12	5
2	1	2	1	1	4	1	1	2	8	17	5
2	2	2	1	1	1	1	1	2	9	17	6
1	2	2	1	1	2	1	1	2	11	17	5
2	1	2	1	1	2	1	1	2	9	16	6
1	2	2	1	1	1	1	1	2	11	17	5
1	1	2	1	1	2	1	1	2	10	17	6
2	1	1	1	1	2	1	1	2	9	16	5
1	1	2	1	1	1	2	1	2	9	12	5
1	1	2	1	1	1	1	1	1	10	9	5
2	1	2	1	1	1	1	1	5	9	17	6
1	1	3	3	1	1	1	1	2	9	17	6
1	2	2	1	1	1	1	1	2	9	17	6
1	1	2	1	1	1	1	1	2	9	17	5
1	1	2	1	1	2	1	1	2	9	17	5



1	1	2	1	1	2	1	1	2	10	13	6
1	1	3	1	1	2	1	1	2	11	13	5
1	1	3	1	1	2	2	1	2	7	17	5
1	1	1	1	1	1	1	1	2	9	17	6
1	1	1	1	1	1	1	1	2	9	17	5
1	2	1	1	1	2	1	1	1	9	17	6
1	1	2	1	1	2	1	1	2	11	17	6
1	2	4	3	3	1	1	1	2	11	17	6
1	1	3	1	2	1	1	1	2	10	13	5
1	1	2	1	1	2	1	1	2	10	13	6
1	1	2	1	1	2	1	1	2	10	17	5
1	1	4	1	3	2	1	1	2	10	16	6
1	1	3	1	1	1	1	1	2	9	16	6
1	1	2	1	1	1	2	4	2	10	17	6
1	1	1	1	1	4	2	4	2	10	17	6
1	1	2	1	1	4	2	4	2	9	17	5
1	1	2	1	1	1	1	1	2	10	17	6
1	1	2	1	1	1	2	1	2	9	17	6
1	2	3	3	3	1	1	1	1	10	17	5
1	1	2	1	1	1	1	1	2	8	17	6
1	1	2	3	3	1	1	1	2	8	17	6
1	1	3	3	3	1	1	1	2	8	17	6
1	1	3	3	3	1	1	1	1	9	17	5
1	1	2	3	3	1	1	1	1	9	17	5
1	1	2	1	1	1	1	1	2	10	17	6



1	1	2	3	2	1	1	1	1	9	17	5
1	2	1	1	1	2	1	1	1	9	17	6
1	1	2	1	1	2	1	1	2	11	17	6
1	2	4	3	3	1	1	1	2	11	17	6
1	1	3	1	2	1	1	1	2	10	13	5
1	1	2	1	1	2	1	1	2	10	13	6
1	1	2	1	1	2	1	1	2	10	17	5
1	1	4	1	3	2	1	1	2	10	16	6
1	1	3	1	1	1	1	1	2	10	16	6
1	2	2	1	1	1	1	1	2	9	16	5
1	2	2	1	1	2	1	1	2	9	17	5
1	1	2	1	1	2	1	1	2	10	17	6
1	2	2	1	1	2	1	1	2	10	17	5